

# A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE TRABALHISTA

Natália Larissa Rocha Silva<sup>1</sup>  
Priscila Lini<sup>2</sup>

**Resumo:** O objetivo deste trabalho é explanar sobre a Contabilidade Trabalhista, destacando a sua importância e seu papel. Dentre as atividades, pode-se elencar o acompanhamento na feitura da folha de pagamento, rescisões trabalhistas, apuração e cálculo de férias, levantamento de dados e indicadores de exigência legal, provisão de recursos de pessoal fundamentais a operação da empresa no momento atual e futuro. É uma função estratégica, pois gera informações de custos da empresa, assessorando a direção da mesma na tomada de decisão, e também sobre a prestação de suporte às lideranças nos processos disciplinares, o que reveste de importância este segmento de trabalho. Para a pesquisa foi empregado o método dedutivo, de perfil qualitativo, por intermédio de pesquisa bibliográfica e normativa, a fim de obter um panorama atualizado do cenário jurídico-contábil acerca do tema proposto

**Palavras-chave:** Contabilidade Trabalhista. Estratégia. Controle.

**Abstract:** The objective of this work is to explain about Labor Accounting, highlighting its importance and role. Among the activities, one can list the follow-up in the making of the payroll, employment terminations, calculation and calculation of vacations, data collection and indicators of legal requirement, provision of personnel resources fundamental to the company's operation at the present and future time. . It is a strategic function, as it generates information on the company's costs, advising its management in decision-making, and on providing support to leaders in disciplinary processes, which is of importance in this work segment. The research development follows the deductive method, with a qualitative profile, through bibliographic and normative research, in order to obtain an updated overview of the legal-accounting scenario on the proposed theme.

**Keywords:** Labor Accounting. Strategy. Control.

## 1 INTRODUÇÃO

Entre as entidades econômicas e participantes ativos da economia nacional, temos organizações empresariais, que os ajudam a se manter e crescer. Entende-se que essa vitalidade não ocorre isoladamente, sendo necessária a intervenção humana para o gerenciamento das ações dessas organizações.

A chamada gestão empresarial é a arte de praticar continuamente o planejamento, a organização, o controle e a decisão sobre os passos que a organização deve seguir para atingir

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 8º período do curso de Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campus de Nova Andradina – MS – E-mail: natalialarissa.rocha@gmail.com

<sup>2</sup> Docente na Graduação e Pós-Graduação na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Orientadora.

seus objetivos com o apoio da tecnologia de gestão. Nesta circunstância, consideramos a contabilidade como a ciência de estudar e controlar os ativos físicos da organização, sendo apresentada da forma mais prática neste caderno, ou seja, como fonte de dados e informações úteis para apoiar a gestão da organização no seu processo de tomada de decisão.

É importante notar que os procedimentos de escrituração contábil, demonstrações contábeis, auditoria e análise de balanço em contabilidade são úteis para registrar os fatos da prática da organização e sistematizar os fatos na forma de demonstrações contábeis que refletem sua situação patrimonial, financeira e resultado.

Embora a finalidade do uso das informações contábeis possa ser comprovada de várias maneiras, elas podem ser divididas em duas formas básicas: controle e planejamento.

Quanto ao controle, pode ser conceituado como um processo pelo qual a alta administração garante que a organização atue de acordo com os planos e políticas formulados pelos acionistas e pela própria administração, tanto quanto possível. Este é um conceito de controle muito amplo, aceito pelos usuários da contabilidade, em contraste com a definição restrita, que reduz o controle à função quase policial dentro da empresa.

Na literatura, o controle é sempre considerado uma forma complementar de planejamento. Portanto, é muito útil identificar o controle em seus contornos possíveis, a fim de torná-lo um meio eficaz de busca de resultados, independentemente de poder ser aplicado no ambiente de pequenas ou grandes organizações, lucrativas ou não.

A pessoa responsável pela gestão da organização (gerente de negócios) precisa entender e ver todo o escopo e potencial do controle como meio de atingir os objetivos organizacionais. Quando essa visão é absorvida, o processo de controle pode ser efetivamente aplicado como uma ferramenta útil no processo de tomada de decisão. Para tanto, as organizações têm investido em tecnologia e pesquisa para desenhar métodos eficazes de processamento das informações extraídas da contabilidade e das informações do ambiente organizacional, internas e externas, a fim de buscar a excelência empresarial.

Por sua vez, o planejamento é o processo de decidir quais ações tomar no futuro. Normalmente, o processo de planejamento envolve a consideração de vários cursos alternativos de ação e a decisão de qual é o melhor. O plano deve ser diferenciado da previsão e pode abranger um único departamento ou toda a empresa. As informações contábeis, especialmente no que diz respeito ao estabelecimento de padrões e à inter-relação entre o planejamento contábil e orçamentário, são muito úteis no planejamento de negócios. Mesmo no caso de decisões isoladas sobre várias alternativas possíveis, geralmente é utilizada uma grande quantidade de informações contábeis.

Nesse sentido, o estudo em tela pretende responder a seguinte indagação: qual a importância da Contabilidade Trabalhista para as empresas?

Como objetivo geral pretende identificar qual o papel da contabilidade trabalhista para as empresas. Especificamente, objetiva: a) esclarecer sobre folha de pagamento, sua composição e verbas; b) apresentar o 13º salário; c) descrever o aviso prévio; e elencar os impostos e contribuições exigidas.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Folha de Pagamento**

A elaboração da folha de pagamento é obrigatória conforme Art. 32 da lei nº. 8.212/91 – 24/07/1991.

Art. 32. A empresa é também obrigada a:

I - Preparar folhas-de-pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II - Lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III – Prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;

V – Declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS;

VI – Comunicar, mensalmente, aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS.

A legislação dispõe sobre a organização e o Plano de Custeio da Seguridade Social.

Em relação ao artigo 32, inciso I da Lei nº 8.212/91, é indicada a faixa salarial, que deve contemplar o salário de todos os segurados vinculados à empresa, inclusive empregados, autônomos e pessoas físicas. Embora a arrecadação das contribuições previdenciárias seja a mesma do GPS-Guia da Previdência Social.

O artigo 32, inciso II da Lei nº 8.212/91 enfatiza a importância dos eventos desencadeadores da contabilização das contribuições previdenciárias, que devem ser contabilizadas mensalmente, sendo que a base de cálculo das contribuições previdenciárias

deve ser esclarecida pelo regime de competência. O valor das contribuições retidas pela seguradora, o valor das contribuições feitas pela empresa e o valor total pago à tesouraria da previdência social.

A Lei nº 8.212/91, seu artigo 32, incisos III e IV, referem-se ao cumprimento das obrigações subsidiárias e principais relacionadas ao fato gerador das contribuições previdenciárias, bem como à disponibilização de todos os documentos que fundamentem a escrituração contábil. Nas informações cadastrais, financeiras e contábeis dos interesses da Fiscalização da Previdência Social (Ministro da Receita Previdenciária) e do Ministério da Fazenda (Secretaria da Receita Federal), podemos citar: cadastro de empregados; GFIP-FGTS diretrizes de arrecadação e previdência social informações; GRFP- Formulário de cobrança rescisória e informações previdenciárias; Guia GPS-Previdenciário; DARF-Documento de Arrecadação Tributária Federal (Arrecadação de IRPF); folha de Pagamentos mensais; contracheques; registros contábeis; CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados; RAIS – Relação Anual de Informações Sociais; rescisões de contrato de trabalho.

As micro e pequenas empresas que atendem ao SIMPLES (Sistema Integrado de Tributação e Pagamentos para Microempresas e Pequenas Empresas) não precisam manter a contabilidade completa, desde que mantenham devidamente os livros-caixa, os registros de estoque e todos os documentos como base para a manutenção das contas. Vale ressaltar que a guarda desses livros deve continuar até o término do prazo de prescrição, não havendo previsão para as ações que possam estar relacionadas a ele.

### 2.1.1 COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é obrigatória para os empregadores e pode ser feita manualmente por meio de processos mecânicos ou eletrônicos (menos comum). A forma mais comum de refinamento é a forma eletrônica, pois pode ser calculada por meio de um programa específico ou de uma planilha no Microsoft Excel, o que é muito fácil. Com a popularização dos microcomputadores e a redução de custos, diante da necessidade de informações oportunas e confiáveis, os PCs (computadores pessoais) devem ser utilizados em todo e qualquer projeto, com ou sem fins lucrativos. A folha de pagamento consiste em duas partes principais: vantagens ou proventos e descontos.

Quadro 1 Provento e descontos na Folha de Pagamento

Vantagens ou Proventos	Descontos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vantagens ou proventos:</li> <li>• Salário</li> <li>• Gratificações</li> <li>• Comissões</li> <li>• Horas extras</li> <li>• Adicional de insalubridade</li> <li>• Adicional de periculosidade</li> <li>• Adicional noturno</li> <li>• Férias</li> <li>• 13º salário</li> <li>• Salário-maternidade</li> <li>• Salário-família</li> <li>• Diárias para viagens</li> <li>• Ajuda de custo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adiantamentos</li> <li>• Faltas injustificadas e atrasos</li> <li>• Contribuição previdenciária</li> <li>• Contribuição sindical (uma vez ao ano)</li> <li>• Imposto de Renda Retido na Fonte</li> <li>• Vale transporte</li> <li>• Pensão alimentícia</li> <li>• Empréstimos</li> <li>• Adiantamento da 1ª parcela do 13º salário</li> <li>• Plano de benefícios sociais (assistência médica, previdência privada, etc)</li> </ul>

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Além desses dois elementos principais, a folha de pagamento também deve indicar o valor líquido a ser pago ao segurado. A preparação completa da folha de pagamento também requer outras informações importantes, como: nome do segurado, logomarca da empresa (nome e CNPJ), mês de referência, salário total, desconto total, salário total, taxa patronal FGTS, INSS, contribuições de terceiros, seguro de acidentes de trabalho E o custo total.

De acordo com os princípios de contabilidade de competência, os salários devem ser registrados no mês em que ocorre o fato gerador, mesmo que os salários sejam pagos no mês seguinte, tendo em vista que a legislação trabalhista permite o pagamento até o primeiro dia do mês seguinte a partir do quinto dia (CLT artigo 459, parágrafo 1º). Caso a empresa adote o pagamento padrão realizado antes do 5º dia útil do mês subsequente, o valor do salário a pagar deverá ser pago em conta classificada como passivo circulante (salário a pagar).

Em uma folha de pagamento mais detalhada, as seguintes informações podem ser exibidas: departamentos da empresa, centros de lucro, centros de custo, valor adicionado alocado entre funcionários e prestadores de serviço, etc.

## 2.1.2 VERBAS SALARIAIS

### 2.1.2.1 Salário

Remuneração ajustada ao serviço prestado em razão do contrato de trabalho (BRASIL, 1943).

#### 2.1.2.2 HORA EXTRA.

É a hora trabalhada que excede a duração da carga horária de trabalho informada no contrato, que conforme a legislação trabalhista não pode ultrapassar a jornada de 8 horas diárias/44 horas semanais/220 horas mensais. As horas excedentes não podem ultrapassar a 2 horas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Art. 07 – Inciso XIII – Constituição Federal).

A legislação informa que não serão computados na jornada diária 5 minutos antes ou 5 minutos depois, observado o limite de 10 minutos diários - art. 58 § 1º. Todo este controle deve ser realizado através do ponto

O artigo 7º XVI da Constituição Federal estipula que a remuneração dos serviços especiais deve ser acrescida de, no mínimo, 50% (50%) do serviço normal, mas a empresa deve, se o percentual não for maior, antes de utilizá-lo para o cálculo dos salários, seguindo os acordos de negociação coletiva.

#### 2.1.2.3 DSR

O Descanso semanal remunerado é a folga/feriado a qual o colaborador tem o direito a descansar – art 70 – C.L.T.

Quando o colaborador realiza horas extras, elas aumentam a sua jornada de trabalho e conseqüentemente elas refletem em seu descanso semanal remunerado. Conforme Súmula nº. 172 emitida pelo Tribunal Superior do Trabalho, computa-se para o cálculo do Repouso Remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

Cálculos de DSR: as horas extras de descanso semanal remunerado são calculadas da seguinte forma: a) Some as horas extras do mês atual; b) Divida o total de horas pelo número de dias úteis do mês atual; c) Multiplique pelo número de domingos e feriados do mês, e; d) Multiplique pelo aumento O valor das horas extras.

#### 2.1.2.4 Atraso

Não existe previsão legal, entretanto não se pode confundir com a falta do funcionário. O parágrafo 1 do Art. 58 da CLT - incluído pela Lei 10.243/2001 menciona apenas a tolerância de 10 minutos diários. Ou seja, não serão computadas as variações de 05 minutos, observado o limite citado acima.

### 2.1.2.5 Falta

Ausência do trabalhador em seu local de trabalho. A falta pode ser definida em dois parâmetros: faltas justificadas e faltas não justificadas.

As faltas justificadas são as determinadas situações em que o funcionário não comparece ao seu local de trabalho e não tem prejuízo no salário. Ao empregado é possível o não comparecimento ao serviço sem perdas ao salário quando:

Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;  
Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;  
Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;  
Pelo período de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade;  
Por 2 (duas) semanas em caso de aborto não criminoso;  
Pelo período de 15 (quinze) dias no caso de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária;  
Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;  
Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;  
Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;  
Por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica”. (Art. 473 CLT)

Já as faltas não justificadas dizem respeito a ausência do colaborador de seu ambiente de trabalho. A falta se torna não justificada quando o funcionário não traz nenhum atestado que informe o motivo da sua ausência. Quando ocorre a falta sem justificativa, é descontado do DSR do colaborador, que também equivale a 1 dia de trabalho conforme Lei 605/49.

### 2.1.2.6 Insalubridade

Conforme o Art. 189 CLT, classificam-se como atividades ou ações insalubres, aquelas nas quais as condições ou metodologia de trabalho causem exposição do empregado a agentes perniciosos a sua saúde, quer seja por extrapolar os limites de tolerância previstos legalmente ou por suas características, intensidade de exposição ou ainda tempo ao qual o emprego se submete.

NORMA REGULAMENTADORA – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGADO - **NR 15**: São consideradas insalubres as atividades que se desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos anexos à NR-15 de números:

1 (Limiar de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente);

2 (Limiar de Tolerância para Ruídos de Impacto);

3 (Limiar de Tolerância para Exposição ao Calor);

5 (Limiar de Tolerância para Radiações Ionizantes);

11 (Agentes Químicos cuja Insalubridade é caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho);

12 (Limiar de Tolerância para Poeiras Minerais).

Também nas atividades descritas nos anexos de números:

6 (Trabalho sob Condições Hiperbáricas);

13 (Agentes Químicos);

14 (Agentes Biológicos).

Todas estas atividades devem ser comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos anexos números:

7 (Radiações Não Ionizantes);

8 (Vibrações);

9 (Frio);

10 (Umidade)( BRASIL, 2014)

O limite de tolerância é a concentração ou intensidade máxima ou mínima, referente a natureza e o tempo de exposição ao fato causador, que não produzirá impactos negativos à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral. Anexo 1,2 e 3 NR15.

Ao trabalhar em condições insalubres, garante que os trabalhadores estejam cientes do salário-base do empregado (Sumário TST 228) ou das disposições mais favoráveis do Acordo Coletivo de Trabalho, equivalente a: a) 40% (quarenta por cento) para uso máximo Insalubre; b) 20% (vinte por cento), moderadamente insalubre; e; c) 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

#### 2.1.2.7 Periculosidade

O adicional de periculosidade é devido aos trabalhadores que exerçam atividades perigosas, conforme regulamentação aprovada pelo M.T.E.

São consideradas atividades perigosas aquelas que expõem ou impliquem em risco salientado por sua exposição permanente a: a) inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, e; b) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

As atividades são perigosas, em que a natureza ou método de trabalho é atribuído ao contato com materiais inflamáveis ou explosivos, materiais radioativos, ou radiação ionizante ou eletricidade, em um estado altamente perigoso, como NR16 – Item 16.5 (BRASIL, 2015)

A periculosidade é caracterizada por perícia a cargo de Engenheiro do Trabalho ou

Médico do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho (MTE).

O valor do adicional de periculosidade será o salário do empregado acrescentado de 30%, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, conforme atividades descritas, conforme anexos da NR 16 (BRASIL, 2015)

#### 2.1.2.8 Adicional Noturno

O adicional noturno é devido aos colaboradores que trabalham no período das 22:00 às 05:00, a duração da hora noturna será apenas de 52 minutos e trinta segundos. Conforme Art 73 da CLT - § 1 e 2.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

#### 2.1.2.9 Comissões

Comissão é a recompensa por atingir metas ou objetivos estabelecidos previamente entre empregado e empregador. Art. 466 da CLT. Toda a verba recebida como comissão integra para efeitos de cálculos nas férias, 13º salário, DSR e nas verbas rescisórias. Existem dois tipos de comissionistas: o comissionista puro e o comissionista misto.

O comissionista puro recebe a comissão sobre a venda que efetuar. Estes comissionistas têm a garantia de receber o piso salarial estadual ou conforme a Convenção Coletiva de Trabalho - CCT. O comissionista misto: os que recebem salário fixo e comissão sobre as vendas efetuadas. O pagamento da comissão deverá ser realizado mensalmente, e os comissionistas recebem o DSR sobre a comissão, conforme prevê a sumula do TST nº. 27.

#### 2.1.2.10 Prêmios e gratificações

Os prêmios que são pagos aos funcionários, têm caráter de ordem pessoal, ou seja, é motivado por assiduidade ou produção por exemplo. Mas somente podem ser pagos se a meta foi atingida, diferente da gratificação que não depende dos fatores demonstrados (COSTA; FERRARI; MARTINS, 2012).

As gratificações se caracterizam como uma espécie de agradecimento ou reconhecimento pelo serviço realizado, por superar metas, ou até mesmo pelo tempo que exerce as atividades na empresa.

Art. 457 - Compreendem-se na *remuneração do empregado*, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do *serviço*, as gorjetas que receber.

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

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

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados (BRASIL, 1943)

A legislação não estipula valor mínimo ou máximo ou as regras a serem seguidas para receber a gratificação.

#### 2.1.2.11 Gorjetas

A gorjeta recebida espontaneamente ou em forma de taxa de serviço é destinada aos empregados e será distribuída em forma de rateio ou conforme descrito na Convenção Coletiva de Trabalho, ou em assembleia geral dos trabalhadores (Art. 612 – Lei 13.419 – 13.03.2017). O valor recebido como gorjeta deverá ser anotado em CTPS e discriminado corretamente no recibo de pagamento.

Caso a empresa cesse a cobrança de gorjetas, e a mesma tenha ocorrido por mais de doze meses, este valor deverá ser incorporado no salário, salvo condição diferente estabelecida em CCT.

#### 2.1.2.12 Participação de lucros

A participação nos lucros será objeto de negociação entre as partes (empresa x empregado), haverá uma comissão escolhida por ambas as partes com um integrante representante da categoria profissional (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013 – Lei nº. 10.101 – 19/12/2000).

O instrumento objeto de acordo deverá conter regras claras e específicas, período de

vigência do prazo e aferições das informações importantes quanto ao cumprimento do acordado.

As empresas que não se equiparam para fins desta lei são: pessoas físicas e entidades sem fins lucrativos. O acordo de participação nos lucros e resultado será tributado conforme a tabela descrita abaixo:

Tabela 01 – Tributação exclusiva na fonte

VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)
de 0,00 a 6.000,00	0%	-
de 6.000,01 a 9.000,00	7,5%	450,00
de 9.000,01 a 12.000,00	15%	1.125,00
de 12.000,01 a 15.000,00	22,5%	2.025,00
Acima de 15.000,00	27,5%	2.775,00

Fonte: Receita Federal do Brasil. Disponível em: [www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)

**LEI Nº 10.101 DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

“Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antônio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I – Comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - Convenção ou acordo coletivo.

§ 1º. Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - Programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

### 2.1.3 13º. Salário

Em 1962 houve a instituição da lei que “criava” o 13º salário. A lei 4.090 – 13/07/1962 instituiu a “Gratificação Natalina”.

O pagamento do 13º salário é devido a todos os empregados, independentemente do valor de sua remuneração, é proporcional a 1/12 avos de sua remuneração.

Somente com a inclusão da Lei nº. 9.011/1995 houve o pagamento desta gratificação aos empregados demitidos na extinção de seu contrato de trabalho, independente da data de desligamento, observando a regra de 15 dias de fração para cada avo a receber, nos casos de

aposentadoria esta regra também é aplicada.

As faltas justificadas não serão abatidas dos avos a receber, porém nos casos em que o colaborador faltar e não justificar, ultrapassando a quantidade de 15 dias o mesmo deixará de receber a gratificação do mês competente as faltas.

O Decreto 57.155 de 03/11/1965 informa aos empregadores que a data de pagamento desta gratificação deverá ocorrer até o dia 20 de dezembro, o adiantamento desta gratificação deve ocorrer dos meses de fevereiro a novembro do respectivo ano. O empregador não precisa necessariamente pagar para todos os funcionários no mesmo mês, desde que os pagamentos ocorram até as datas supramencionadas, caso os pagamentos ocorram em atraso é aplicado a multa a favor do empregado, salvo motivo de força maior (Art. 501 da C.L.T.). As diferenças a receber deverão ocorrer até o dia 10 de janeiro do ano subsequente.

Os impostos a recolher sob o pagamento da gratificação natalina deverão ser descontados do empregado, e é de responsabilidade do empregador o recolhimento e repasse dos mesmos.

#### 2.1.4 Aviso Prévio

O Art. 487 da CLT, menciona que em uma demissão, quando não existe o prazo de contrato de trabalho estipulado, a parte que solicita o desligamento deverá comunicar a outra com um prazo de antecedência de 30 dias aos que trabalham como mensalista, ou quinzenal.

A dispensa por parte do empregador concede ao empregado o direito a receber o salário correspondente ao prazo citado, e caso o empregado em seu pedido de dispensa não cumprir o prazo citado dá direito ao empregador a efetuar o desconto do período citado.

O cálculo deste é integralizado as médias no qual o empregado faz jus. A lei 12.506/2011 menciona que para todos os empregados que dispensados sem justa causa até 1 ano de contrato de trabalho terá direito a 30 dias de aviso prévio, e será acrescentado aos empregados com mais de 1 ano de contrato 3 dias por ano na empresa, não excedendo o total de 60 dias, totalizando a quantidade de 90 dias de aviso prévio.

Quadro 2 Tabela da proporcionalidade do Aviso Prévio

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (n° de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39

4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Fonte: [http://www.sintramog.org.br/downloads/informativos/TABELA\\_DE\\_AVISO\\_e\\_PROPORCIONALIDADE.pdf](http://www.sintramog.org.br/downloads/informativos/TABELA_DE_AVISO_e_PROPORCIONALIDADE.pdf)

## 2.1.5 IMPOSTOS E CONTRIBUIÇÕES

### 2.1.5.1 INSS

O Desconto da previdência social é compulsório a todo trabalhador regido pela CLT. Este desconto é calculado sobre todas as verbas salariais, baseando na tabela de porcentagem, conforme publicado no site da previdência social:

Quadro 3 Tabela de INSS para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2021

Salário do contribuinte	Alíquota
Até R\$ 1.100	7,5%
De R\$ 1.100,01 a R\$ 2.203,48	9%
De R\$ 2.203,49 até R\$ 3.305,22	12%
De R\$ 3.305,23 até R\$ 6.433,57	14%

Fonte: Ministério da Previdência Social. Disponível em: [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)

O custeio do INSS será por toda a sociedade direto e indiretamente, sendo ela composta pela União, Distrito Federal e municípios e as contribuições sociais, incluindo-se nestas os empregadores. Art. 195 Constituição Federal.

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - Dos empregadores, incidente sobre a folha de salários, o faturamento e o lucro;

II - Dos trabalhadores;

III - Sobre a receita de concursos de prognósticos.

§ 1º As receitas dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios destinadas à seguridade social constarão dos respectivos orçamentos, não integrando o orçamento da União.

#### 2.1.5.2 IMPOSTO DE RENDA – IRRF.

O desconto é realizado sobre os valores recebidos no mês de apuração, que obedece aos respectivos percentuais, conforme a tabela publicada no site da Receita Federal do Brasil. Art. 3 – Lei 8.134/1990.

A partir do mês de abril do ano-calendário de 2015

Quadro 4 Tabela Imposto de Renda Retido na Fonte

<b>Base de cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>	<b>Parcela a deduzir do IRPF (R\$)</b>
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: Receita Federal do Brasil. Disponível em: [www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)

#### 2.1.5.3 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS.

O FGTS instituído pela Lei nº. 5.107 de 13/09/1966, passou a ser regido pela lei 8.036 de 11/05/1990. A porcentagem a ser recolhido sobre toda a remuneração do colaborador é de 8%.

A criação do FGTS ocorreu em 1966, e entrou em vigor no dia 01 de janeiro de 1967, quando apenas naquela época o trabalhador usufruía apenas da estabilidade decenal, ou seja, a 10 de trabalho completados na mesma empresa seu contrato tornava-se “estável”, ou seja, apenas poderia haver o desligamento se por justa causa ou interesse do empregado.

Neste programa de estabilidade, era obrigatório a partir de um ano de registro o pagamento de um salário por ano trabalhado a cada empregado desligado sem justa causa antes de completar o decênio.

Muitos empregadores não honravam com o pagamento desta estabilidade, e muitos empregados se viam obrigados a reclamar estes valores perante a justiça.

A maioria dos empregadores apontavam esta estabilidade como onerosa, e após alguns anos o governo também apontou que esta estabilidade não era vantajosa para o trabalhador. A conclusão adotada pelo governo foi a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS – Lei nº. 5.107- 13/09/1966.

#### 2.1.5.4 SALÁRIO FAMÍLIA

O salário família instituído pela Lei nº. 4.266 – 03/10/1963, é devido as empresas que são vinculadas a previdência social. É destinado a todos os empregados conforme o número de filhos.

O Artigo 2 demonstra que o salário família será pago conforme descrito abaixo, aos empregados com filhos menores de 14 anos, exceto para filhos inválidos, onde não há limite de idade.

Para receber o salário família, o trabalhador deverá receber a remuneração mensal correspondente. É considerado remuneração o salário e os adicionais caso devido, como horas extras, insalubridade e/ou periculosidade.

O trabalhador que ultrapassar a remuneração estipulada na tabela abaixo, deixará de receber o salário família.

Quadro 5 Salário Família 2021

Ano	Salário	Valor unitário da quota (por filho)
2021	R\$ 1.503,25	R\$ 51,27 por filho
2020	R\$ 1.425,56	R\$ 48,62 por filho

Fonte: INSS/2021. Disponível em: [www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)

### 3 METODOLOGIA

Utilizou-se a revisão bibliográfica relativa ao objeto de estudo, que é o Contabilidade Trabalhista. À luz dela se descreveu a realidade estudada, as perspectivas, teorias e metodológicas, bem como proporá argumentação para discussão do viés.

Desta forma foi realizada uma pesquisa qualitativa e descritiva e que se debruçou sobre artigos e livros publicados de folha de pagamento, contabilidade trabalhista realizando um

retrospecto da construção do conhecimento hoje praticado.

#### 4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Para empresas que podem usar a contabilidade do trabalho, existem várias vantagens. A partir de 2017, com as mudanças na CLT, a existência desses serviços tornou-se mais importante para que os empregadores cumpram suas obrigações financeiras e legislativas nas relações de trabalho.

A “Lei da Reforma Trabalhista” promulgada no final de 2017 ainda suscita muitas dúvidas. Empresários, profissionais de recursos humanos e até trabalhadores podem ficar confusos ou até mesmo descumprir a nova lei - isso pode gerar problemas futuros, como processos trabalhistas.

Portanto, todos os que estão sob o sistema CLT (empregados e empregadores) devem compreender as mudanças e os novos desenvolvimentos na legislação. Naquele momento, a contabilidade do trabalho tornou-se uma poderosa aliada.

Isso porque ela é uma das pessoas responsáveis por cuidar da relação entre empregados e empregadores, zelando pelo respeito a todos os direitos e pelo cumprimento das obrigações. Deixe que os contadores trabalhistas lidem com todas essas responsabilidades, por exemplo, adicionando outra tarefa em seu trabalho diário, permitindo que eles se concentrem em outras funções administrativas.

Empresas com profissionais ou empresas especializadas em contabilidade do trabalho se destacam porque essa parceria tem gerado resultados formidáveis. Um dos principais fatores é poder manter com segurança uma boa reputação perante a legislação em vigor, o que lhe dá mais tempo para tratar dos negócios da empresa e das funções administrativas.

Os profissionais de contabilidade do trabalho estarão sempre atualizados com as mudanças na legislação, portanto, espera-se que sejam exigidos documentos específicos, práticas trabalhistas atualizadas, etc.

Quadro 6 Vantagens de se ter a Contabilidade Trabalhista

<b>Vantagem</b>	<b>Descrição</b>
Auxílio no cálculo e na tomada de decisão	As empresas precisam realizar vários cálculos nos mais diferentes períodos para funcionar corretamente. Alguns uma vez a cada seis meses, uma vez por ano ou mesmo uma vez por mês. Muitos empresários não têm tempo para cuidar ou mesmo lembrar deles, então a contabilidade do trabalho ajuda a economizar tempo na conclusão de todas essas tarefas. Além disso, profissionais especializados nesse tipo de contabilidade podem ajudar os gestores a tomar decisões financeiras importantes, encontrar maneiras de economizar dinheiro e até encontrar maneiras de reduzir custos. Estes empreendedores não perceberam à primeira vista.

Mitiga riscos	O contador do trabalho conhece todas as tarefas e obrigações que a empresa deve assumir para com seus funcionários. Portanto, executará todos esses tipos de operações no prazo e de acordo com a lei. Isso evita o esquecimento das obrigações trabalhistas, o que trará muitos riscos aos empresários. Além dos processos trabalhistas, as empresas que não cumprem as regras trabalhistas podem pagar multas altíssimas e sofrer grandes prejuízos, podendo mesmo resultar no encerramento de suas atividades.
Controla as informações	Profissionais ou escritórios especializados em contabilidade do trabalho podem ajudar os empresários e até mesmo o departamento de pessoal da empresa a observar e calcular informações importantes. Mesa de presença, descanso, férias, horas extras. Quando falamos sobre o dia a dia de uma empresa com vários funcionários, todos esses números surgem. Portanto, o papel da contabilidade tornou-se fundamental para interpretar, monitorar e controlar essas informações.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os profissionais de contabilidade do trabalho estarão sempre atualizados com as mudanças na legislação, portanto, espera-se que sejam exigidos documentos específicos, práticas trabalhistas atualizadas, etc.

Essa parte do contador é responsável pela preparação da folha de pagamento, verbas rescisórias, férias, décimo terceiro salário, vale transporte, horas extras e diversos outros documentos dessa natureza.

## 5 CONCLUSÃO

A Contabilidade Trabalhista é responsável por garantir que os direitos dos funcionários sejam respeitados e seus deveres sejam cumpridos. Em outras palavras, manterá um bom relacionamento entre empregadores e empregados. Garanta profissionais dedicados, motivados e dedicados, evite questões legais e siga suas regras.

Por isso, um contador que entenda o procedimento e esteja constantemente atualizado com as possíveis mudanças legais é tão importante que a organização não se surpreenda por não seguir nenhuma norma e ser injusta com seus colaboradores.

A tecnologia tem contribuído enormemente para o sucesso do processo de contabilidade da força de trabalho. Por meio dela, a disponibilidade de informações é maior, o que significa que os profissionais estão organizados e orientados para encontrar soluções de forma rápida e dinâmica. Atualização e segurança do processo de geração e informação. Desta forma, o contador irá registrar todo o conteúdo, minimizando a possibilidade de perda de dados ou confusão ao revisar algum conteúdo importante.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL, **Lei nº 4.266, de 03 de outubro de 1963**. Institui o salário família do trabalhador. Disponível em <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111175/lei-4266-63>. Pesquisado em 02/09/2016

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Out. 2017.

BRASIL. **Lei 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2o do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, Brasília, DF, jun. 2001.

BRASIL. **Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação nos lucros ou resultados – PLR. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 20 dez. 2000. p.58.

BRASIL. **Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 27 out. 1965.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 29/04/21.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores.

BRASIL. **Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949**. Disponível em BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 39 ed. ed. São Paulo: LTr, 2012. 1005 p.