

**Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas**

**ESTUDO DA FOLHA DE PAGAMENTO: DESCRIÇÃO DOS PROVENTOS E  
DESCONTOS**

**STUDY OF PAYROLL: DESCRIPTION OF EARNINGS AND DISCOUNTS**

André Kohl

**RESUMO**

Esta pesquisa teve o objetivo de realizar o estudo da folha de pagamento de oito empresas de segmentos diferentes com a finalidade de identificar os proventos e descontos na folha de pagamento tanto por parte do empregado como pelo empregador. Para isso foi necessário responder a seguinte questão: de que forma, o escritório MM descreve os proventos e descontos da folha de pagamento de empresas de segmentos diferentes, enfatizando direitos, deveres e obrigações entre empregado e empregador e qual é o custo total por hora em cada uma das situações? Para conseguir resolver este problema, buscou-se realizar uma pesquisa bibliográfica sobre folha de pagamento, gestão de pessoas, relações de trabalho, contabilidade de custos e custos de mão-de-obra direta.

**Palavras-chave:** Folha de Pagamento, Gestão de Pessoas, Relações de Trabalho, Custos mão-de-obra direta.

**ABSTRACT**

The objective of this research was to study the payroll of eight companies of different segments with the purpose to identify the proceeds and discounts on payroll both on the part of the employee and the employer. For this reason it was necessary to respond to the following question: in what way, the office MM describes the proceeds and discounts the payroll of companies in different segments, emphasizing rights, duties and obligations between employee and employer and what is the total cost per hour in each of the scenarios? To solve this problem, we sought to perform a literature search on payroll, personnel management, labor relations, cost accounting and direct cost of labor.

**Keywords:** Payroll, People management, Labor relations, Cost of direct labor.

## 1 Introdução

Conforme Chiavenato (2006) a Administração está presente em todas as organizações. Tendo como principais funções: o planejamento, que é definir os objetivos e quais as melhores alternativas para alcançá-las; organização, que significa estruturar, distribuir as tarefas e as responsabilidades; direção é coordenar e integrar os recursos e as pessoas com o objetivo da empresa e por fim o controle, que é comparar o que se atingiu com o objetivo da empresa.

Outra área importante, de acordo com Santos (2003) é a contabilidade que surgiu a milhares de anos atrás, para que se tentasse controlar tudo aquilo o que se produzia e o que se vendia nos mercados ou mesmo nas trocas de mercadorias entre as pessoas. Com o passar dos anos essa ideia foi se aprimorando e despontou como um instrumento que fosse capaz de fornecer informações que seriam utilizadas para o gerenciamento dos negócios. Por isso que a contabilidade tornou-se tão importante para as empresas.

De acordo com Megliorini (2007) os custos refletem em uma série de variáveis, estas podem ser internas ou externas. As variáveis internas estão o modo de operar, comportamento e atitudes, já as variáveis externas estão o nível de demanda e os preços dos insumos.

Atualmente observa-se que a grande necessidade das organizações, é a contratação de empresas prestadoras de serviços, chamadas empresas terceirizadas. Segundo Martins (2001) a terceirização nada mais é que a contratação de outra empresa que presta serviço em determinada área para a realização das tarefas que são consideradas mais burocráticas para a empresa. Assim, sobra-lhes mais tempo para dedicar-se às atividades principais e que requerem mais atenção da empresa e com isso livra-se do trabalho que é gerenciar uma folha de pagamento.

Para Gil (2001) a terceirização é com certeza um grande desafio a ser enfrentado, não apenas para uma determinada área da empresa e sim para todas, mas principalmente para a área de Recursos Humanos, pois ela também poderá ser terceirizada e com isso haver um número maior de desempregados.

Nesse sentido, a finalidade deste estudo é identificar os proventos e descontos na folha de pagamento tanto por parte do empregado como pelo empregador. Para isso torna-se necessário responder a seguinte questão: de que

forma, o escritório MM descreve os proventos e descontos da folha de pagamento de empresas de segmentos diferentes, enfatizando direitos, deveres e obrigações entre empregado e empregador e qual é o custo total por hora em cada uma das situações?

Para conseguir resolver este problema, buscou-se descrever os elementos integrantes da remuneração, dos adicionais à remuneração, da duração da jornada de trabalho, dos proventos e descontos na folha de pagamento.

## **2 Revisão da literatura**

Para o enriquecimento desta pesquisa, convém salientar a concepção de alguns autores sobre, gestão de pessoas, custos de mão-de-obra direta, terceirização e folha de pagamento, que é o foco central deste estudo.

### **2.1 Gestão de Pessoas**

Para Gil (2001) Gestão de Pessoas é uma função gerencial da Administração que conta com a colaboração de pessoas que trabalham nas organizações e que almejam alcançar objetivos tanto para a empresa quanto pessoal. Tal expressão tende a substituir a tradicional Administração de Recursos Humanos que possui um termo muito restritivo e que está ligado diretamente aos recursos materiais e financeiros, sendo considerado o termo mais utilizado quando se fala em lidar com as pessoas que atuam nas organizações.

No entendimento de Boudreau e Milkovich (2006) a ARH é um processo muito importante e desafiador, já que trabalhar com pessoas não é algo fácil de realizar, pois a grande diferença está na forma de como as pessoas são administradas.

A partir da década de 80, Gil (2001) acredita que muitas organizações estão passando por grandes desafios no que se refere ao meio ambiente em que atua quanto nas organizações de modo geral, através da globalização econômica, do progresso das comunicações, da evolução tecnológica e principalmente da competitividade que vem se desenvolvendo entre as organizações.

Segundo Chiavenato (2004) a ARH pode provocar grandes impactos tanto nas pessoas como nas empresas. Isto pode ser resolvido através dos processos básicos na gestão de pessoas que é uma forma com que as empresas buscam seus

colaboradores no mercado de trabalho, da maneira como são integradas e orientadas de como agir e do que deverá ser feito, mais precisamente das atividades que deverão desenvolver e como consequência, a melhor forma de recompensá-las, através de uma remuneração justa, ou seja, da maneira de como as pessoas são conduzidas na organização é considerado um ponto crucial para a competitividade da empresa.

## 2.2 Relações de Trabalho

Conforme Fleury e Fischer (1985) as relações de trabalho são uma interação entre agentes sociais onde conseqüentemente nascem as relações sociais. De um lado, a empresa que contrata certo profissional para executar um determinado serviço, em um lugar específico, remunerando-o. Do outro lado, o empregado, que deverá executar suas atividades conforme instruído pelo empregador. Percebe-se que as relações de trabalho buscam a satisfação mútua entre as duas partes.

A relação de trabalho entre o empregado e empregador começa a partir da assinatura do contrato de trabalho. Conforme descrito na lei trabalhista, o art. 443 define que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. Pode ser determinado como um acordo, pela qual um ou mais empregados, mediante remuneração e caráter não eventual, proporcionam trabalho pessoal em proveito e sob a direção de um empregador.

De acordo com o art. 2 da CLT, empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Para efeitos exclusivos da relação de emprego, são empregadores equiparados os profissionais liberais, as instituições beneficentes, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como sendo empregados.

Com relação ao empregado, a legislação trabalhista diz que é considerado empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário. Não havendo distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual (CLT art. 3º, parágrafo único).

O departamento pessoal é a área responsável pelas relações de trabalho na organização. De acordo o CRC/RS (2009), a função do departamento pessoal é atender as necessidades da empresa contratando pessoas eficientes para que todos consigam atingir os objetivos traçados na hora do planejamento. Também compete ao departamento pessoal, recrutar e selecionar as pessoas, como também a admissão dos empregados selecionados, treinamentos específicos a serem realizados para cada departamento como também se for o caso a demissão do colaborador.

De acordo com Oliveira (2001, p.65), os principais proventos e descontos existentes na folha de pagamento são:

Proventos: salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo; e os principais descontos são: quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos e vale-transporte.

Primeiramente distingue-se salário e remuneração. Salário é o valor fixo estipulado pelo empregador para o empregado, já a remuneração, conforme art. 457 da CLT: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”, ou seja, é o valor fixo já estabelecido além dos demais proventos que o empregado tem direito.

### **2.3 Contabilidade de Custos**

Para Crepaldi (2002) contabilidade de custos é uma técnica utilizada para identificar, mensurar e informar os custos dos produtos ou serviços. Sua principal função é gerar informações rápidas e precisas para a alta cúpula da empresa a fim de tomar a decisão certa em relação a determinado produto ou serviço. Surgiu primeiramente visando o mercado industrial, mas com o passar dos anos e com a evolução do mercado de trabalho, outras áreas passaram a controlar seus custos como neste caso a prestação de serviços, que utilizou esta ferramenta para identificar os gastos com a mão-de-obra e quanto eles representam na execução das tarefas.

## 2.4 Classificação dos custos

A distinção entre os custos varia de acordo com o método utilizado. Se o método for direto, a classificação pode ser dividida em custo direto ou indireto, se o método for de absorção, será classificado em fixo ou variável.

Megliorini (2007, pág 9) classifica os custos diretos e indiretos como sendo:

Custo direto é a apropriação de um custo ao produto, que se dá pelo que esse produto consumiu de fato. No caso da matéria prima, pela quantidade efetivamente consumida, e no caso da mão-de-obra direta, pela quantidade de horas de trabalho.

Custo indireto a apropriação de um custo ao produto ocorre por rateio, que faz com que essa apropriação seja descaracterizada como direta.

Em relação aos custos fixos e variáveis Megliorini (2007) diz que: custos fixos são os que decorrem da capacidade produtiva da empresa, independentemente da quantidade que venha a ser fabricada dentro do seu limite. Os custos variáveis são aqueles custos que podem aumentar ou diminuir de acordo com o volume de produção.

## 2.5 Custos de mão-de-obra direta (MOD)

Para Martins (2003) a mão-de-obra direta pode ser definida como “aquela relativa ao pessoal que trabalha diretamente sobre o produto em elaboração, sendo possível a averiguação de qual o tempo dispendido e de quem executou o trabalho, sem necessidade de qualquer apropriação indireta ou rateio”. Com isto pode-se tirar a principal característica da mão-de-obra direta: a possibilidade de medir o tempo necessário para produzir uma unidade do produto.

O que integra a mão-de-obra direta são os salário e encargos sociais. O salário surgiu do trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho, de acordo com a alteração feita na Constituição Federal de 1924. Neste momento, os trabalhadores passaram a ser livres e puderam escolher para quem quisessem trabalhar, apesar de que essa liberdade não garantisse a prestação de serviço de forma digna. A partir de então os trabalhadores passaram a ter direito ao salário como uma contra prestação pelos serviços prestados (CREPALDI, 2002).

Para Martins (2010) remuneração é o conjunto de prestações recebidas mensalmente pelo empregado pelos serviços prestados, seja em dinheiro ou em

utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho a fim de satisfazer suas necessidades básicas e da sua família.

De acordo com Crepaldi (2002) encargos sociais são gastos que a empresa tem sobre a folha de pagamento que não correspondem ao trabalho efetivo do funcionário.

O conceito de encargos sociais é polêmico, pois para alguns autores, são representados por valores pagos a título de FGTS, INSS, ou seja, são representados por valores pagos compulsoriamente que no momento da quitação não entram no bolso dos trabalhadores e irão apenas servir de benefício para eles.

Contudo, outros autores definem como encargos sociais além dos citados acima, os valores que as empresas pagam referente a períodos que o trabalhador não está prestando serviço à empresa, como por exemplo: gozo de férias, descanso remunerado, feriados, etc. Os custos dos encargos sociais podem variar de uma empresa para outra, devido os direitos garantidos entre as convenções coletivas de trabalho, a rotatividade de trabalhadores e os benefícios sociais.

Conforme verificado, o custo de mão-de-obra direta é considerado como um gasto variável, pois o número de unidades produzidas pode variar de um mês para outro, isso pode ocorrer no caso se uma máquina quebrar ou terá que ser feito algum tipo de manutenção. Já o valor da folha de pagamento é considerado como um gasto fixo, pois terá que ser pago todo mês indiferentemente da quantidade de peças produzidas.

### **3 Metodologia**

Este trabalho objetiva identificar os proventos e descontos na folha de pagamento tanto por parte do empregado como pelo empregador. Portanto a metodologia a ser utilizada por ser classificada como um estudo de caso de natureza descritiva com abordagem qualitativa.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010) o estudo de caso pode ser considerado um aprofundamento mais detalhado em um determinado caso não podendo se estender a outros casos, pois cada caso é um caso.

Na mesma forma Gil (2009) além de ser profundo, este estudo pode ser ainda muito exaustivo, pois permite um conhecimento muito amplo e um trabalho minucioso.

Collis e Hussey (2005) explicam que os estudos qualitativos são apresentados de maneira descritiva tem como objetivo investigar o comportamento de um fenômeno da atualidade, com informações detalhadas e amparadas através de muitas técnicas de pesquisa, visando expor a complexidade do fato de estudo.

Primeiramente buscou-se realizar uma pesquisa bibliográfica a fim de se obter maiores informações sobre o tema em questão.

Para Gil (1991) tendo a elaboração a partir de materiais que já foram publicados anteriormente, como livros, periódicos e atualmente através de materiais que estão disponíveis na internet.

Este estudo foi realizado com 8 (oito) empresas de segmentos diferentes que não autorizaram a divulgação de seus nomes, portanto utilizamos nomes fictícios para elas, como segue: empresa 1 para representar um posto de combustíveis, 2 para uma empresa de segurança, a empresa 3 para comércio, 4 para uma empresa de transportes, a empresa 5 representa a compra/venda de imóveis, a empresa 6 para confecção de roupas, 7 para um frigorífico e a 8 uma empresa do ramo de construção.

## **4 Descrição, análise e discussão de resultados**

### **4.1 Descrição de Folhas de Pagamento**

As demonstrações da folha de pagamento podem causar certo tipo de interpretação errônea por parte dos trabalhadores, pois os mesmos não possuem conhecimento suficiente para questionar algum desconto que esteja destacado na folha mensal.

Diante disso, depara-se com a difícil tarefa de como demonstrar de forma acessível para o empregado os proventos e descontos, abrangendo os assuntos já evidenciados anteriormente.

Nesta pesquisa foram utilizadas oito empresas de segmentos diferentes, mas iremos descrever a folha de pagamento de uma empresa que presta serviço de segurança, as demais seguem um mesmo formato, contudo possuem proventos e descontos diferentes uma das outras, conforme a convenção coletiva. Segue:

Folha de pagamento de uma empresa de segurança

Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	36,11	195,68		
2	HORAS NOTURNAS	154,29	836,12		
207	ALIMENTAÇÃO	180,00	180,00		
854	REFLEXO ADIC. NOTURNO DSR	0,00	33,44		
149	PERICULOSIDADE 30%	30,00	309,54		
26	ADICIONAL NOTURNO (AUTOM)	154,29	217,39		
226	VALE ALIMENTAÇÃO	36,00		36,00	
245	SEGURO MENSAL	5,59		5,59	
998	I.N.S.S.	9,00		143,29	
205	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	1,10		14,74	
48	VALE TRANSPORTE	6,00		61,91	
			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			1.772,17	261,53	
			Valor Líquido ⇨	1.510,64	
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cálcl. FGTS	FGTS do Mês	Base Cálcl. IRRF	Faixa IRRF
1.031,80	1.592,17	1.592,17	127,37	1.448,88	0,00

Fonte: Escritório de Contabilidade

Proventos:

- horas normais: entre 19:00 e 22:00;
- horas noturnas: compreendido entre 22:00 e 07:00;
- alimentação: valor diário de R\$ 12,00 (doze reais);
- periculosidade: 30% (trinta por cento) sobre o salário base;
- DSR sobre adicional noturno;
- adicional noturno: 20% sobre as horas normais, horas noturnas e periculosidade;

Descontos:

- vale alimentação: desconta-se 20% do valor da alimentação;
- seguro mensal;
- INSS: alíquota de 9%
- contribuição assistencial: 1,10% sobre salário base e periculosidade;
- vale transporte: 6% sobre o salário base;

## **4.2 Análise das Folhas de Pagamento**

Primeiro observa-se que todas as folhas de pagamento estão divididas entre vencimentos, que aparecem na primeira parte, e descontos, que vem logo a seguir, bem como na parte inferior, as referências para FGTS, INSS e IR. Porém, de acordo com o ramo da empresa elas apresentam algumas diferenças.

Diante dos diversos vencimentos (proventos) e descontos que estão envolvidos na folha de pagamento, é possível evidenciar que eles são diferenciados quanto ao ramo de atividade da empresa como sua natureza jurídica, ou seja, cada provento que será destacado na folha de pagamento do empregado deve estar de acordo com a atividade principal que a empresa está exercendo, tendo direito a receber os adicionais conforme a legislação, tendo o empregador o mesmo efeito para aplicar os devidos descontos.

A seguir, será apresentado o quadro criado com todos os proventos, descontos, direitos e obrigações por parte do empregado e empregador.

Quadro 1: Custo médio por funcionário – refere-se ao ano base 2013

Descrição	Empresa 1	Empresa 2	Empresa 3	Empresa 4	Empresa 5	Empresa 6	Empresa 7	Empresa 8
Número total de dias do ano	365	365	365	365	365	365	365	365
(-) Repousos semanais remunerados (domingos)	51	51	51	51	51	51	51	51
(-) Férias	30	30	30	30	30	30	30	30
(-) Feriados	13	13	13	13	13	13	13	13
<b>(=) Número máx dias a dispo da Empresa</b>	<b>271</b>							
(x) Jornada máxima diária (em horas)	7,33	12	8	8	8	8	8,48	8
<b>(=) Núm máx horas à dispo da Empresa/ano</b>	<b>1986,43</b>	<b>3252</b>	<b>2168</b>	<b>2168</b>	<b>2168</b>	<b>2168</b>	<b>2298,08</b>	<b>2168</b>
<b>Valor hora/trabalho</b>	<b>3,35</b>	<b>5,42</b>	<b>3,46</b>	<b>4,08</b>	<b>3,64</b>	<b>3,59</b>	<b>6,65</b>	<b>3,19</b>
Salário = (dias na empr x jornad máx x sal por hora)	R\$ 6.645,51	R\$ 17.622,97	R\$ 7.509,16	R\$ 8.845,34	R\$ 7.883,63	R\$ 7.785,09	R\$ 15.291,11	R\$ 6.915,92
(+) Repousos semanais	R\$ 1.250,63	R\$ 3.316,50	R\$ 1.413,16	R\$ 1.664,62	R\$ 1.483,64	R\$ 1.465,09	R\$ 2.877,66	R\$ 1.301,52
(+) Férias	R\$ 735,67	R\$ 1.950,88	R\$ 831,27	R\$ 979,19	R\$ 872,73	R\$ 861,82	R\$ 1.692,74	R\$ 765,60
(+) 1/3 das Férias	R\$ 245,20	R\$ 650,23	R\$ 277,06	R\$ 326,36	R\$ 290,88	R\$ 287,24	R\$ 564,19	R\$ 255,17
(+) 13o Salário	R\$ 735,67	R\$ 1.950,88	R\$ 831,27	R\$ 979,19	R\$ 872,73	R\$ 861,82	R\$ 1.692,74	R\$ 765,60
(+) Feriados/Faltas abonadas	R\$ 318,79	R\$ 845,38	R\$ 360,22	R\$ 424,32	R\$ 378,18	R\$ 373,45	R\$ 733,52	R\$ 331,76
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 9.931,46</b>	<b>R\$ 26.336,84</b>	<b>R\$ 11.222,15</b>	<b>R\$ 13.219,02</b>	<b>R\$ 11.781,79</b>	<b>R\$ 11.634,52</b>	<b>R\$ 22.851,97</b>	<b>R\$ 10.335,57</b>
(+) Horas normais	R\$ 736,00	R\$ 195,68	R\$ 762,00	R\$ 897,59	R\$ 800,00	R\$ 790,00	R\$ 1.463,85	R\$ 701,80
(+) Horas noturnas	-	R\$ 836,12	-	-	-	-	-	-
(+) Adicional tempo serviço	-	-	-	-	-	-	R\$ 87,83	-
(+) Adicional noturno + DSR adicional noturno	-	R\$ 250,83	-	-	-	-	-	-
(+) Insalubridade	-	-	-	R\$ 179,52	-	R\$ 67,80	R\$ 148,00	R\$ 135,60
(+) Periculosidade 30%	R\$ 220,80	R\$ 309,54	-	-	-	-	-	-
(+) Quebra de caixa 10%	R\$ 114,18	-	R\$ 76,20	-	-	-	-	-
(+) Alimentação	-	R\$ 180,00	-	-	-	-	-	-
(+) Horas extras	R\$ 160,96	-	-	R\$ 157,89	-	-	R\$ 114,50	-
(+) Reflexo extra DSR	R\$ 38,63	-	-	R\$ 34,32	-	-	R\$ 24,89	-
(+) Domingos trabalhados	R\$ 95,57	-	-	-	-	-	-	-
(+) Comissões + premio assiduidade	R\$ 24,00	-	-	R\$ 35,90	-	-	-	-
(+) Reflexo comissões DSR	R\$ 5,76	-	-	-	-	-	-	-
(+) Auxílio creche + Salário família	-	-	-	-	R\$ 216,42	R\$ 23,35	-	R\$ 23,35
<b>Subtotal proventos</b>	<b>R\$ 1.395,90</b>	<b>R\$ 1.772,17</b>	<b>R\$ 838,20</b>	<b>R\$ 1.305,22</b>	<b>R\$ 1.016,42</b>	<b>R\$ 881,15</b>	<b>R\$ 1.839,07</b>	<b>R\$ 860,75</b>
(-) Vale alimentação	-	R\$ 36,00	R\$ 20,00	-	R\$ 5,00	-	-	-
(-) Seguro mensal e Unimed	-	R\$ 5,59	R\$ 5,98	-	-	-	-	-
(-) Desconto de empréstimo + falta de caixa	R\$ 101,75	-	-	-	-	-	-	-
(-) Cesta básica + atrasos + vale transporte	R\$ 10,24	R\$ 61,91	-	-	-	-	-	-
(-) Desconto adiant. Salarial	-	-	R\$ 300,00	-	-	-	R\$ 750,00	-
(-) INSS funcionário	R\$ 125,36	R\$ 143,29	R\$ 67,05	R\$ 117,46	R\$ 77,57	R\$ 68,62	R\$ 165,51	R\$ 66,99
(-) Contrib Sindical e assistencial e confederativa	R\$ 24,53	R\$ 14,75	-	-	-	-	R\$ 10,25	-
(-) Mensalidade sindical	R\$ 14,72	-	R\$ 7,62	R\$ 17,95	-	-	-	R\$ 7,02
<b>Subtotal descontos</b>	<b>R\$ 276,60</b>	<b>R\$ 261,54</b>	<b>R\$ 400,65</b>	<b>R\$ 135,41</b>	<b>R\$ 82,57</b>	<b>R\$ 68,62</b>	<b>R\$ 925,76</b>	<b>R\$ 74,01</b>
<b>Total</b>	<b>R\$ 11.050,76</b>	<b>R\$ 27.847,47</b>	<b>R\$ 11.659,70</b>	<b>R\$ 14.388,83</b>	<b>R\$ 12.715,64</b>	<b>R\$ 12.447,05</b>	<b>R\$ 23.765,28</b>	<b>R\$ 11.122,31</b>
INSS	R\$ 2.265	R\$ 5.586	R\$ -					
FGTS	R\$ 906	R\$ 2.249	R\$ 965	R\$ 1.162	R\$ 1.024	R\$ 1.001	R\$ 1.975	R\$ 896
RAT	R\$ 298	R\$ 790	R\$ -					
<b>Custo Anual</b>	<b>R\$ 27.796,81</b>	<b>R\$ 66.876,37</b>	<b>R\$ 26.324,38</b>	<b>R\$ 31.651,06</b>	<b>R\$ 27.719,26</b>	<b>R\$ 26.982,36</b>	<b>R\$ 54.122,18</b>	<b>R\$ 24.223,11</b>
<b>Custo médio de cada hora</b>	<b>R\$ 13,99</b>	<b>R\$ 20,56</b>	<b>R\$ 12,14</b>	<b>R\$ 14,60</b>	<b>R\$ 12,79</b>	<b>R\$ 12,45</b>	<b>R\$ 23,55</b>	<b>R\$ 11,17</b>

Fonte: Elaborado pela autora

#### **4.2.2 Discussão dos Resultados**

Após a realização da transcrição dos dados das folhas de pagamento mencionadas no item anterior no quadro acima, encontrou-se o custo médio por hora referente a cada funcionário das empresas mencionadas neste trabalho.

Primeiramente observa-se que os valores do custo médio da hora variam de uma empresa para outra. Entre os fatores podemos citar: o enquadramento da empresa, o valor da hora, algumas empresas possuem alguns proventos e descontos a mais que as outras conforme a convenção coletiva, etc.

De acordo com o quadro acima, observamos que entre as empresas analisadas, a empresa 7 (representada pelo frigorífico) destacou-se por ter o maior custo médio em relação às demais empresas, em consequência disso o valor da hora também é elevado. Outro ponto que notamos, é que com exceção da empresa 2, a empresa 7 trabalha 8:48h por dia enquanto as demais trabalham 8 horas diárias, totalizando 44 horas semanais.

Já a 2 (empresa de segurança) também possui um custo médio elevado, pois realizam a jornada de 12 horas diárias juntamente com o adicional de periculosidade, horas noturnas e alimentação.

Outra observação que foi feita é que as empresas 1 e 2 possui INSS a pagar por parte da empresa como o RAT (Rateio Acidente de Trabalho) devido às atividades que exercem, e as demais como são enquadradas no Simples Nacional não necessitam pagar esta contribuição, isso também contribuiu para o custo médio por hora.

#### **5 Considerações finais**

Após um longo período de pesquisas e estudos, ao final deste processo, notou-se o quão é importante para as empresas realizem um estudo mais aprofundado em relação ao custo e à contratação de mão-de-obra.

O presente estudo foi realizado através de uma empresa prestadora de serviços nas áreas: contábil, fiscal e departamento pessoal, localizada na região sul do Brasil. O problema de pesquisa do trabalho tinha em vista a seguinte questão: de que forma, o escritório MM descreve os proventos e descontos da folha de

pagamento de empresas de segmentos diferentes, enfatizando direitos, deveres e obrigações entre empregado e empregador e qual é o custo total por hora em cada uma das situações?

Em resposta a este problema, após a descrição e análise detalhada juntamente com as explicações de cada elemento integrante da folha de pagamento, obtivemos êxito nesse trabalho, pois chegou-se a conclusão de que o custo médio de cada hora pode variar em relação ao valor da hora do funcionário, devido a vários fatores como: o enquadramento da empresa, adicionais conforme convenção coletiva, etc.

Os valores encontrados podem ser considerados importantes para as empresas, pois assim elas podem ter uma noção do custo que terão com cada funcionário, a fim de que elas possam incluir este valor no orçamento anual da empresa como ainda no cálculo para a elaboração do preço final de venda.

O objetivo geral deste trabalho foi identificar os proventos e descontos na folha de pagamento tanto por parte do empregado como pelo empregador, enquanto os objetivos específicos foram descrever todos os elementos integrantes da folha de pagamento, como os adicionais à remuneração, horas extras, periculosidade ou insalubridade, a duração da jornada de trabalho.

Para melhor explicar sobre este assunto, buscou-se várias definições, como salário x remuneração, encargos sociais, custo da mão-de-obra direta entre os outros já citados anteriormente. Utilizou-se oito empresas de segmentos diferentes, uma do Lucro Real e as demais do Simples Nacional, sendo que destas, duas empresas possuem INSS a pagar referente à parte patronal e as demais não possuem. Foi realizada uma descrição detalhada de cada folha de pagamento utilizada para este estudo, tanto pelos proventos como os descontos realizados mensalmente.

Os proventos e descontos são diferenciados de uma empresa para outra de acordo com a atividade que exerce. Se o empregado exerce uma atividade onde terá direitos e descontos especiais, o mesmo deverá ser realizado conforme descrito em Lei. A contabilização da folha de pagamento deve estar rigorosamente de acordo com a legislação vigente, para que a empresa ou empregado não sejam prejudicados, pois se for constatada a irregularidade a empresa poderá ser multada pelo Ministério do Trabalho, já que é ele o responsável pela fiscalização e punição.

A fim de visualizar melhor este estudo, foi desenvolvido um quadro com todos os dados que constavam nas folhas de pagamento citadas anteriormente de cada segmento, sendo possível realizar uma comparação entre os resultados obtidos.

O que mais chamou a atenção foi à diferença do valor da hora para o custo médio de cada hora referente a cada funcionário. Quanto maior for o valor da hora, maior será o custo por hora de cada funcionário. Outra relação que podemos fazer é que se olharmos simplesmente pelo valor da hora, a empresa não terá um custo tão elevado com o funcionário, mas se analisarmos os valores um pouco mais, veremos que não é bem assim contratar um funcionário.

Portanto, atualmente, torna-se cada vez mais importante o processo de análise de custos para a sobrevivência e sucesso da empresa. A avaliação do custo de mão-de-obra é essencial para a redução de custos e a obtenção de melhores resultados.

A partir destas considerações, recomendamos aos empresários apesar do elevado custo por funcionário, à contratação legal da mão-de-obra que seja acompanhada por um processo de planejamento com intuito de reduzirem seus custos e maximizarem seus lucros, pois poderá sofrer algum tipo de fiscalização e com isso a empresa evita de correr algum risco desnecessário.

Recomenda-se para a continuidade desta pesquisa, um aprofundamento em contabilidade de custos e áreas afins para a elaboração de uma cartilha onde sejam explicados todos os proventos e descontos como ainda os direitos e deveres, tanto por parte do empregado como do empregador a fim de esclarecer melhor a folha de pagamento que recebem mensalmente, contribuindo assim para a melhoria do mesmo, bem como a discussão de novas ideias inerentes ao mesmo.

## 6 Referências

BOUDREAU, John W.; MILKOVICH, George T. Tradução Reynaldo C. Marcondes - **Administração de Recursos Humanos**. 1. ed. – 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. – 4. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2004.

CLT. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [www.baixesoft.com/download/clt-consolidacao-das-leis-do-trabalho](http://www.baixesoft.com/download/clt-consolidacao-das-leis-do-trabalho). Acesso em: 06 set. 2012

CRC. RS. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias para organizações Contábeis.** – 5. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Conselho Regional de Contabilidade do RS, 2009.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CREPALDI, Silvio Aparecido. **Curso básico de Contabilidade de Custos.** 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Coord.). **Processo e Relações de Trabalho no Brasil.** São Paulo: Atlas, 1985.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3.ed.-São Paulo: Atlas, 1991.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica.** 5. ed. – 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2001.

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

MEGLIORINI, Evandir. **Custos: análise e gestão.** 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

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

SANTOS, Jose Luiz dos, et al. **Introdução a Contabilidade.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 2003.