

Folha de Pagamento

A folha de pagamento é o documento que registra todos os valores devidos aos empregados, incluindo salários, adicionais, descontos e encargos. No Brasil, é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal, que garantem direitos fundamentais aos trabalhadores.



O que é Salário?

O salário é o principal componente da folha de pagamento. Representa o valor oferecido pelo empregador ao empregado em função da sua força de trabalho por um determinado período, normalmente um mês.

Formas de pagamento obrigatórias no Brasil:

- Dinheiro em moeda corrente
- Depósito em conta salário
- Cheque nominal

O pagamento deve ser realizado até o 5º dia útil subsequente ao vencimento do período trabalhado, incluindo sábados e excluindo domingos e feriados.



Direitos Fundamentais dos Trabalhadores

A Constituição Federal estabelece direitos essenciais que impactam diretamente a folha de pagamento:

Salário-Mínimo

Fixado nacionalmente, capaz de atender necessidades básicas com moradia, alimentação, educação, saúde e transporte

Décimo Terceiro

Gratificação anual com base na remuneração integral ou aposentadoria

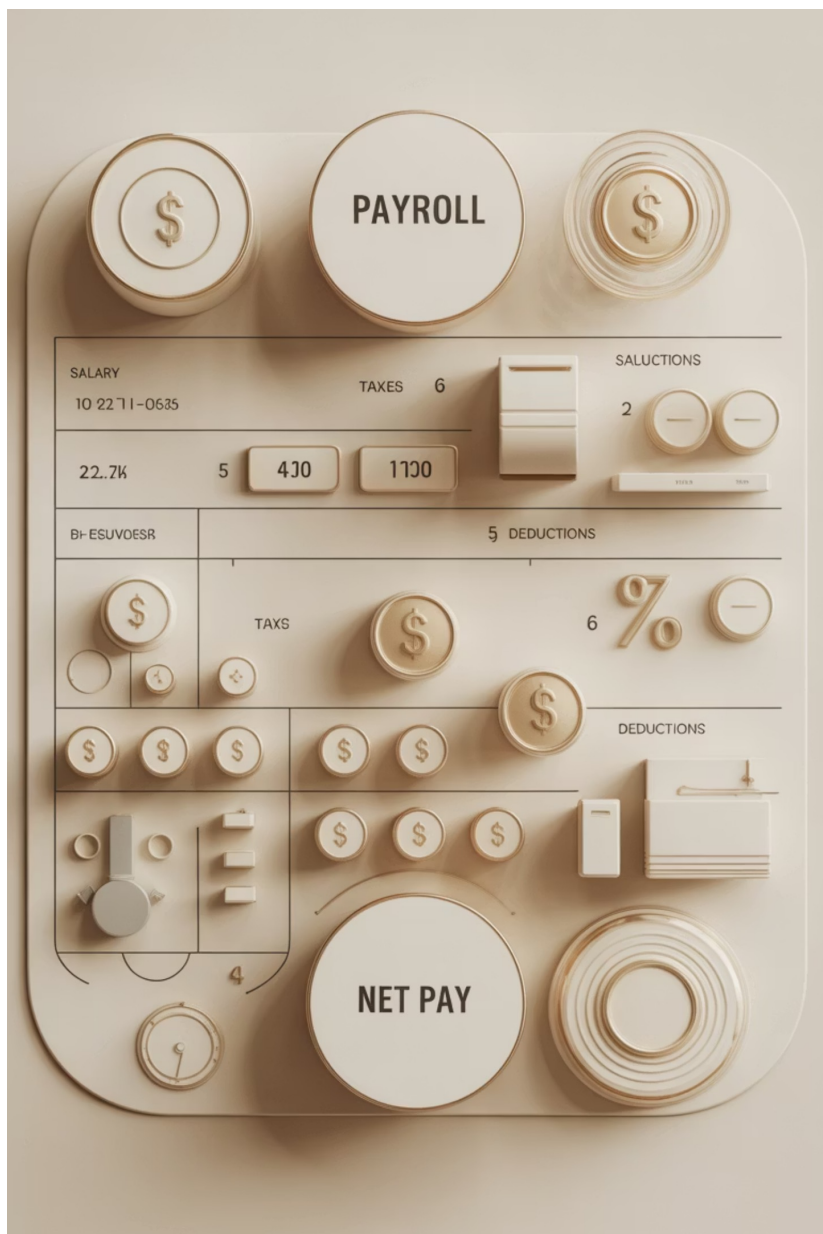
Férias Remuneradas

Período anual de descanso com adicional de 1/3 sobre o salário normal

FGTS

Fundo de garantia que protege o trabalhador em caso de demissão





Componentes da Folha de Pagamento

01

Verbas sobre o Salário

Horas extras, comissões, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificações e prêmios

02

Encargos sobre a Folha

INSS (parte empregado e empregador), FGTS e Imposto de Renda Pessoa Física

03

Benefícios Anuais

Férias com adicional de 1/3 e décimo terceiro salário

04

Aspectos Adicionais

Salário-família, pró-labore e contribuições específicas dos sócios



Horas Extras: Como Calcular

A jornada de trabalho padrão é de **44 horas semanais** ou 8 horas diárias. O tempo trabalhado além desse limite é considerado hora extra e deve ser pago com acréscimos mínimos:

Segunda a Sábado

Acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal

Domingos e Feriados

Acréscimo de 100% sobre o valor da hora normal

❏ **Importante:** Sobre o total das horas extras incide o descanso semanal remunerado (DSR), calculado proporcionalmente aos dias úteis e não úteis do mês.

Exemplo Prático

Salário mensal: R\$ 2.300,00 Padrão de horas/mês: 220h Valor por hora: R\$ 10,45

5 horas extras dias úteis	R\$ 78,38
4 horas extras domingos	R\$ 83,64
Total de horas extras	R\$ 162,02
+ DSR proporcional	R\$ 66,37



Vantagens Variáveis



Ajuda de Custo

Valor pago ao empregado para desempenhar atividades de interesse do empregador, como despesas de transporte, alimentação e hospedagem em viagens a trabalho.



Comissão

Percentual variável pago sobre vendas realizadas. Sobre o valor de comissões incide o descanso semanal remunerado (DSR) proporcional.



Diárias

Valores compensatórios pagos ao empregado para cobrir despesas e desconfortos durante viagens profissionais.



Gorjetas

Valores pagos pelo reconhecimento do bom serviço prestado, comum em hotéis e restaurantes que cobram taxa de serviço.



Gratificações e Prêmios

Valores pagos como incentivo pelo reconhecimento de bons serviços. Se habituais, passam a integrar o salário para todos os efeitos legais.

Adicional Noturno

*O trabalho realizado entre **22h e 5h** garante ao empregado um adicional de **20%** sobre o valor da hora normal.*

A legislação brasileira reconhece o desgaste adicional do trabalho noturno, oferecendo compensação financeira e redução da hora trabalhada.

20%

Acréscimo Legal

Sobre o salário-hora

52:30

Hora Noturna

Reduzida para 52min30s



Insalubridade e Periculosidade

Insalubridade



Adicional devido ao empregado que trabalha exposto a agentes nocivos acima dos limites de tolerância estabelecidos:

Periculosidade



Adicional de 30% sobre o salário para trabalhadores expostos a:



INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

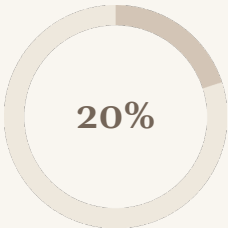
O INSS é uma autarquia do Governo Federal responsável pela previdência social, pagando aposentadorias, pensões, auxílios-doença e outros benefícios. A contribuição incide sobre empregados e empregadores.

INSS Parte do Empregado

Salário de Contribuição	Alíquota
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 a R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.822,91 até R\$ 5.645,80	11%
Limite máximo de desconto	R\$ 621,04

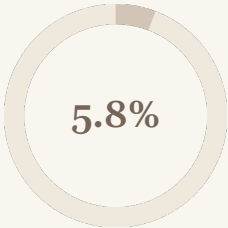
INSS Parte do Empregador

A empresa contribui com percentuais que variam conforme seu FPAS (Fundo de Previdência e Assistência Social).



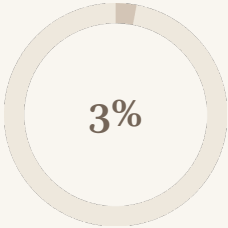
Previdência Social

Base da contribuição



Terceiros

Outras entidades



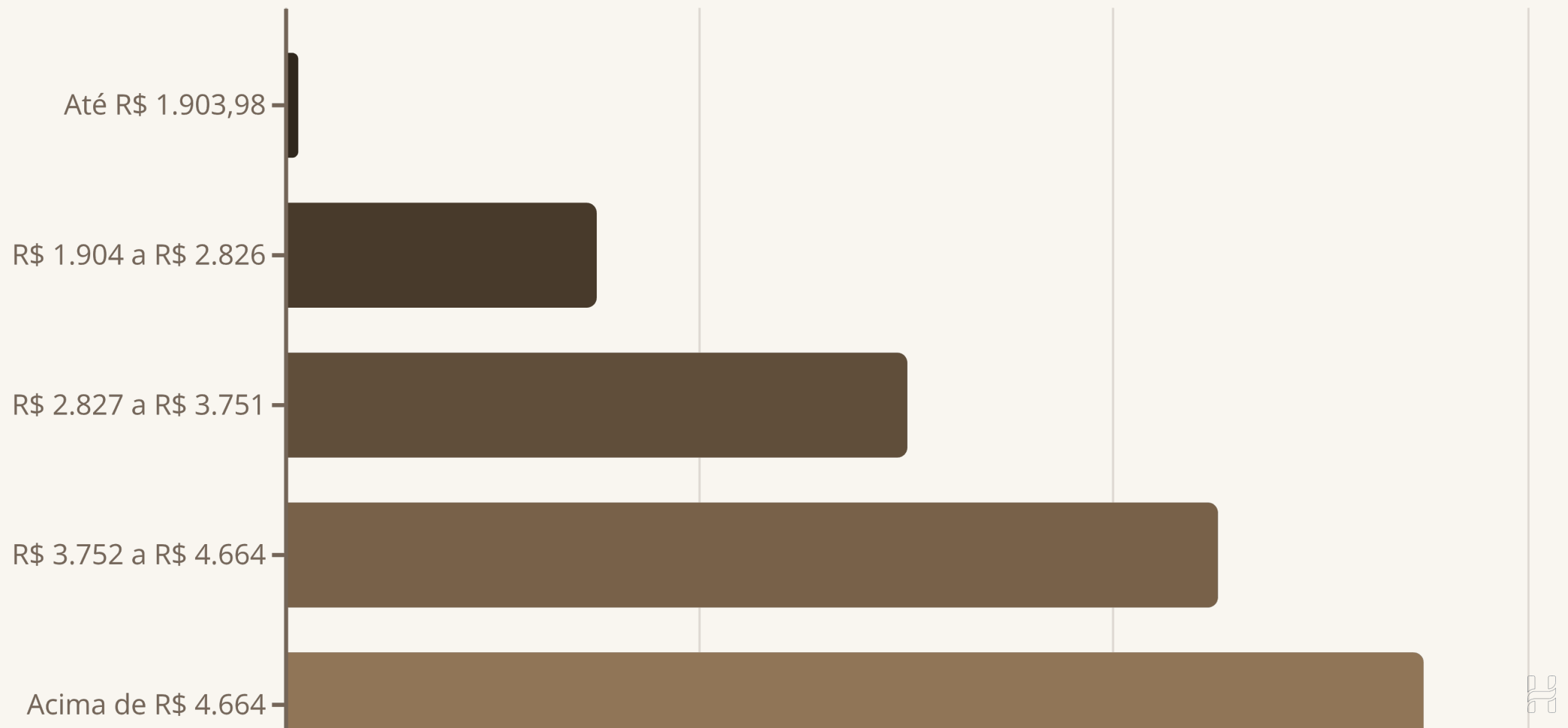
GILRAT

Riscos ambientais



Imposto de Renda Pessoa Física

O IRPF deve ser retido na fonte pela empresa antes do pagamento do salário ao empregado. A base de cálculo considera o salário bruto deduzido do INSS e das deduções por dependentes.





FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

O FGTS é um direito do trabalhador que funciona como uma poupança forçada, recolhida mensalmente pelo empregador na Caixa Econômica Federal.

A empresa deposita **8% do salário bruto** em uma conta vinculada ao trabalhador, que pode sacar o valor em situações específicas como demissão sem justa causa, compra da casa própria, aposentadoria ou doenças graves.

O recolhimento incide sobre:

- Salário mensal
- Férias (incluindo o adicional de 1/3)
- Décimo terceiro salário
- Adicionais e verbas habituais



8%

Alíquota mensal
sobre remuneração

Férias: Direito Garantido

Todo empregado tem direito anualmente a um período de férias sem prejuízo da remuneração, após cada período de 12 meses de trabalho (período aquisitivo).



Período Aquisitivo

12 meses de trabalho geram o direito às férias



Aviso Prévio

Empregador deve avisar com 30 dias de antecedência



Pagamento

Dois dias antes do início do gozo das férias



Adicional 1/3

Acréscimo constitucional de um terço sobre o valor

Duração das Férias por Faltas

Até 5 faltas	30 dias corridos
6 a 14 faltas	24 dias corridos
15 a 23 faltas	18 dias corridos
24 a 32 faltas	12 dias corridos



Cálculo das Férias

A base de cálculo das férias considera o salário fixo mais a média dos adicionais e verbas variáveis pagos durante o período aquisitivo (12 meses).

Componentes do Cálculo

1. **Salário base** do mês de gozo
2. **Média de horas extras** dos últimos 12 meses
3. **DSR proporcional** sobre horas extras
4. **Média de comissões** dos últimos 12 meses
5. **Adicional de 1/3** constitucional sobre o total

📌 A média das horas extras deve ser calculada pela **quantidade de horas**, não pelo valor, pois pode haver variação salarial durante o período.

Exemplo de Cálculo

Salário	R\$ 2.250,00
Média H.E.	R\$ 286,36
DSR H.E.	R\$ 128,41
Média comissões	R\$ 721,58
Subtotal	R\$ 3.386,35
Adicional 1/3	R\$ 1.128,78
Valor das férias	R\$ 4.515,13



Décimo Terceiro Salário

A gratificação natalina, conhecida como décimo terceiro salário, é uma gratificação obrigatória instituída pela Constituição Federal, paga em duas parcelas.

1ª Parcela

Fevereiro a Novembro Adiantamento de 50% do valor, sem descontos

Complemento

Janeiro (até dia 10) Diferença após recálculo da média anual

1

2

3

2ª Parcela

1º a 20 de Dezembro Saldo com descontos de INSS e IRPF

Base de Cálculo

O valor é determinado com base no salário de dezembro. Para parte variável (comissões), calcula-se a média de janeiro a novembro (11 meses) e adiciona-se ao fixo.

Em janeiro, recalcula-se a média dos 12 meses completos e paga-se a diferença até o dia 10.

Proporcionalidade

Se o empregado não trabalhou os 12 meses do ano, o décimo terceiro é proporcional:

1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.



Aspectos Adicionais da Folha



Salário-Família

Benefício concedido pela Previdência Social aos empregados de baixa renda com filhos menores de 14 anos ou inválidos. O valor é pago junto com a folha de pagamento e posteriormente compensado pela empresa no recolhimento do INSS.



Pró-labore

Remuneração pelo trabalho realizado pelo sócio da empresa. Diferente da distribuição de lucros, o pró-labore tem natureza salarial e sofre incidência de INSS (11% do sócio + 20% da empresa) e IRPF quando aplicável. É dedutível para fins de apuração do lucro real.



Exemplo Prático Completo

Vamos analisar a folha de pagamento completa da funcionária Louise Etienne, que trabalha na empresa Intelitech Ltda em dezembro de 2018.

Dados da Funcionária

- Salário fixo: R\$ 2.250,00
- Comissões: R\$ 930,42
- Ajuda de custo: R\$ 500,00
- Horas extras realizadas no mês

Cálculo de Horas Extras

Valor hora	R\$ 10,23
6 H.E. segunda-sábado	R\$ 92,04
4 H.E. domingo-feriado	R\$ 81,82
Total H.E.	R\$ 173,86

Recibo de Pagamento

Vencimentos	
Salário	R\$ 2.250,00
Ajuda de custo	R\$ 500,00
Comissões	R\$ 930,42
Horas extras	R\$ 173,86
Descontos	
INSS (11%)	(R\$ 349,85)
IRPF (15%)	(R\$ 69,79)
Líquido a receber	R\$ 3.628,97

❏ A ajuda de custo não sofre tributação de INSS e IRPF por ter natureza indenizatória. A base tributável é R\$ 3.180,42 (excluindo os R\$ 500,00 de ajuda de custo).



Encargos do Empregador

Além do salário pago ao empregado, a empresa tem custos adicionais com encargos sociais que representam aproximadamente 28,8% da folha para empresas comerciais (FPAS 515).

INSS Empresa <i>20% sobre a folha para Previdência Social</i>	GILRAT <i>3% para riscos ambientais do trabalho</i>	Terceiros <i>5,8% para outras entidades (SESI, SENAC, SEBRAE, etc.)</i>
---	---	---

No exemplo da funcionária Louise, com base tributável de R\$ 3.180,42:

- INSS empresa (28,8%): R\$ 906,42
- FGTS (8%): R\$ 254,43
- Provisão de férias (1/12): R\$ 456,76
- Provisão de 13º (1/12): R\$ 342,57

28.8%

Total INSS

Parte empregador

8%

FGTS

Sobre salário bruto



Decisões Gerenciais em Folha de Pagamento

A gestão eficaz da folha de pagamento requer decisões estratégicas que equilibrem conformidade legal, sustentabilidade financeira e valorização dos colaboradores.

1 Política de Remuneração

Definir estratégia salarial alinhada ao mercado, garantindo atração e retenção de talentos com sustentabilidade financeira

2 Controle de Horas Extras

Monitorar frequência de horas extras para identificar necessidade de novas contratações e reduzir encargos

3 Incentivos Variáveis

Implementar comissões e prêmios por desempenho para estimular produtividade alinhada às metas

4 Gestão de Adicionais

Avaliar riscos ocupacionais para minimizar pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade

5 Planejamento de Encargos

Provisionar mensalmente INSS, FGTS, férias e 13º para manter fluxo de caixa controlado



Estratégias de Execução



Automatização

Implementar ERPs e softwares especializados para reduzir erros, garantir prazos e facilitar obrigações acessórias



Auditorias Periódicas

Revisar regularmente pagamentos, encargos, adicionais e obrigações para assegurar conformidade legal



Capacitação Contínua

Treinar gestores e RH em legislação trabalhista, convenções coletivas e uso de sistemas



Indicadores de Gestão

Analisar custo da folha sobre receita, horas extras mensais, absenteísmo e turnover

Principais Pontos da Folha de Pagamento

Base Legal Sólida

A folha de pagamento é regulamentada pela CLT e Constituição Federal, que garantem direitos fundamentais como salário-mínimo, férias, 13º salário e FGTS aos trabalhadores brasileiros.

Encargos Significativos

O empregador arca com aproximadamente 28,8% de encargos sobre a folha, além das provisões mensais de férias e 13º salário que impactam o fluxo de caixa.

Componentes Complexos

Inclui salário base, vantagens variáveis (horas extras, comissões, adicionais), encargos obrigatórios (INSS, FGTS, IRPF) e benefícios anuais que exigem cálculos precisos.

Gestão Estratégica

Requer decisões gerenciais sobre política salarial, controle de horas extras, incentivos variáveis e planejamento financeiro para garantir sustentabilidade e conformidade legal.

A gestão eficiente da folha de pagamento é fundamental para o sucesso empresarial, equilibrando obrigações legais, controle de custos e valorização dos colaboradores.

