



FACULDADE FASIPE RONDONÓPOLIS

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

IZABELA BATISTA MIRANDA DE SOUZA

**ANÁLISE DOS GASTO COM A FOLHA DE PAGAMENTO:
ESTUDO EM UMA EMPRESA DO RAMO DE DISTRIBUIÇÃO DE
CARNE EM RONDONÓPOLIS/ MT**

**RONDONÓPOLIS-MT
2025**

IZABELA BATISTA MIRANDA DE SOUZA

**ANÁLISE DOS GATOS COM A FOLHA DE PAGAMENTO:
ESTUDO EM UMA EMPRESA DO RAMO DE DISTRIBUIÇÃO DE
CARNE EM RONDONÓPOLIS - MT**

Monografia apresentada à Banca Avaliadora do Departamento de Ciências Contábeis da Faculdade Fasipe Rondonópolis, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a. Esp. Ione Inverso Pereira.

**RONDONÓPOLIS/MT
2025**

DECLARAÇÃO DE AUTORIA

Eu, Izabela Batista Miranda de Souza, portadora do RG 27096084 expedido em 27/10/2022 pela SSP/MT, inscrito no CPF sob nº 060.364.991-24 declaro para os devidos fins e sob penas da lei, que o trabalho que versa sobre Análise dos gatos com a folha de pagamento: Estudo em uma empresa ramo de distribuição de carne em Rondonópolis, é de minha autoria, estando a faculdade Fasipe Rondonópolis/MT autorizada a divulgá-lo, mantendo cópia em biblioteca, sem ônus referente a direitos autorais, por se tratar de exigência parcial para certificação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

Igualmente, declaro que sou responsável pelas informações contidas em meu texto e que quando utilizei passagens de escritos de outros autores fiz a devida referência conforme indicam as normas da ABNT, não me apropriando dessa forma, indevidamente de ideias nem de textos de outros escritores.

Izabela Batista Miranda de Souza

Rondonópolis – MT 23 de junho de 2025.

TERMO DE APROVAÇÃO

Izabela Batista Miranda de Souza

**ANÁLISE DOS GASTOS COM A FOLHA DE PAGAMENTO:
ESTUDO EM UMA EMPRESA RAMO DE DISTRIBUIÇÃO DE CARNE**

Monografia apresentada à Banca Avaliadora do Departamento de Ciências Contábeis da Faculdade FASIPE Rondonópolis, aprovada em 25/06/2025, com nota _____ pela seguinte Banca Examinadora.

Prof.^a. Me. Ione Inverso Pereira
Orientadora

Prof. Me. Fabricio Carlos Lenzi
Membro

Prof. Me. Jair Procópio de Oliveira Filho
Membro

“Que a minha coragem seja maior que meu medo e minha força maior que minha fé”. Aos meus familiares e amigos que me deram forças para a realização deste trabalho, e aos meus professores que não mediram esforços para me ajudar durante este trabalho. O meu muito obrigado!

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus, por ter me dado a vida e me proporcionado a viver todos os desafios até chegar nesse momento e por me tornar uma pessoa capaz de realizar dos meus sonhos.

Aos meus queridos pais Lindomar Miranda de Souza e Deuzanete Batista de Souza, por ser minha maior base e exemplos de pessoas, por todo apoio, compreensão, por ter me dado forças e me ajudado nas minhas dificuldades e por terem me ensinado que o estudo é algo essencial para minha vida.

Ao meu querido irmão Gabriel Batista M. de Souza, que sempre torceu por mim, sempre esteve me dando apoio em todo o meu processo até esse momento, e por nunca ter medido esforço para me ajudar.

Ao meu querido namorado Lucas Nunes de Souza, por sempre ter me dado um ombro amigo, por ter me dado força, por ser compreensivo e parceiro em todas as minhas dificuldades, por sempre me apoiar e me ajudar a chegar até esse momento tão especial.

Aos meus queridos amigos, colegas de faculdade que me ajudaram de alguma forma diretamente ou indiretamente.

Quero agradecer a minha orientadora Prof.^a Ione Inverso por me ajudar neste trabalho, auxiliando com muito carinho para que pudesse ser concluído.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo avaliar, compreender e demonstrar os principais cálculos de proventos, descontos e encargos sobre a folha de pagamento utilizado em uma empresa de distribuidora de carne na cidade de Rondonópolis/ MT. Considerando que a folha de pagamento exerce funções contábil, operacional e fiscal em organizações, sua elaboração dever ser realizada mensalmente pelo empregador, em conformidade com a legislação vigente. O trabalho tem como objetivo responder o seguinte problema de pesquisa: qual a diferença em questão de legislação e de custo em uma empresa de distribuidora de carne no regime do Simples Nacional e do Lucro Presumido, a fim de demonstrar qual delas é mais vantajosa. A pesquisa é classificada como qualitativa e bibliográfica. Mas para melhor entendimento sobre esse tema foi feito um estudo de caso hipotético e elaborado tabelas e gráficos a fim de poder demonstrar de maneira mais fácil e visual a diferença entre esses dois regimes e melhor compreender sobre o assunto abordado.

Palavras-chave: Folha de Pagamento. Simples Nacional. Lucro Presumido.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate, understand and demonstrate the main calculations of income, discounts and charges on the payroll used in a meat distribution company in the city of Rondonópolis/MT. Considering that the payroll performs accounting, operational and fiscal functions in organizations, its preparation must be carried out monthly by the employer, in accordance with current legislation. The study aims to answer the following research problem: what is the difference in terms of legislation and costs in a meat distribution company under the Simples Nacional and Presumed Profit regimes, in order to demonstrate which of them is more advantageous. The research is classified as qualitative and bibliographical. However, for a better understanding of this topic, a hypothetical case study was carried out and tables and graphs were prepared in order to demonstrate in an easier and more visual way the difference between these two regimes and to better understand the subject addressed

Keywords: Payroll. Simples Nacional. Presumed Profit.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tabela 1 - Cálculo Horas Extra 50% + DSR.....	21
Tabela 2 - Tabela Para Cálculo do INSS	26
Tabela 3 - Tabela para Cálculo do IRRF	27
Tabela 4 - Custo no Simples Nacional	31
Tabela 5 – Custo no Lucro Presumido	33
Tabela 6 - Custo com o Salário	34
Tabela 7 - Encargos Sobre A Folha No Simples Nacional.....	35
Tabela 8 - Encargos Sobre a Folha no Lucro Presumido	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Custo no Simples Nacional	31
Gráfico 2 - Custo no Lucro Presumido.....	33
Gráfico 3 – Encargos Sobre a Folha no Simples Nacional.....	35
Gráfico 4 - Encargos Sobre a Folha no Lucro Presumido	36
Gráfico 5 - Comparativo do Simples Nacional e Lucro Presumido	36

LISTA DE ABREVIATURAS E SILGLAS

CPP – Contribuição Patronal Previdenciária

COFINS – Contribuição para Financiamento da Seguridade Social

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CSLL – Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido

DP – Departamento Pessoal

EPIs – Equipamento de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

ICMS – Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

IRPJ – Imposto de Renda de Pessoa Jurídica

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

ISS – Imposto sobre Serviços

PIS – Programa de Integração Social

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa	14
1.2 Problemática	14
1.3 Hipóteses.....	14
1.4 Objetivos.....	15
1.4.1 Objetivos Gerais	15
1.4.2 Objetivo Específico	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 História Do Departamento Pessoal E A Evolução Dos Diretos Trabalhistas	16
2.2 Elementos Da Relação De Trabalho	17
2.2.1 Empregador	17
2.2.2 Empregado.....	18
2.3 Folha De Pagamento.....	18
2.4 Proventos Da Folha De Pagamento.....	19
2.4.1 Salário.....	19
2.4.2 Hora Extra	20
2.4.3 Insalubridade	21
2.4.4 Periculosidade.....	22
2.4.5 Adicional Noturno	23
2.4.6 Férias	23
2.4.7 Decimo Terceiro Salário.....	24
2.5 Descontos Da Folha De Pagamento.....	25
2.5.1 INSS	26
2.5.2 IRRF	27
2.5.3 Adiantamento De Salário	28

2.5.4 Faltas.....	28
2.6 Tributação Aplicado As Empresas	29
2.6.1 Simples Nacional.....	29
2.6.2 Lucro Presumido	32
2.6.3 Comparativo de custo na folha de pagamento.....	34
3 METODOLOGIA.....	37
4 CONCLUSÃO.....	38
5 REFERENCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

O Departamento de Pessoal (DP) teve suas origens em períodos antigos, onde os senhores feudais designavam a uma pessoa de confiança a função de contabilizar a quantidade de trabalhadores e cuidar de todas as questões relacionadas a eles. Mesmo não havendo o termo técnico exato para essa função, já existia a necessidade das relações de trabalhadores onde alguém fosse orientado por outra pessoa e uma pessoa fosse responsável pelo processo relacionado a eles (Souza, 2017).

Com a evolução das empresas, houve também a necessidade da evolução no processo da estrutura organizacional e na padronização do tratamento do funcionário, e com surgimento da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) as empresas necessitavam de uma área que cuidasse dessa burocracia. O departamento de pessoal trabalha com alguns processos como, parte burocrática e jurídica das admissões, conferência de pontos, elaboração da folha de pagamento, cálculos de férias, cálculos das guias previdenciárias, cálculos rescisórios etc.

Das especialidades da profissão contábil, o departamento de pessoal é uma área que vai além de manter a empresa atualizada conformes as leis vigentes, e a atualização das informações do eSocial, mas sim uma área indispensável para quaisquer empresas, na qual se torna uma arma para a administração dela. Perante a essa oferta, muitas vezes existe a falta de conhecimento das pessoas de entenderem que essa área vai muito além de cálculo da folha de pagamento, e que na realidade conversa diretamente com o custo de uma organização referente as pessoas que nela se compõe.

Nesse contexto, o estudo tem como objetivo apresentar os custos que uma pessoa realmente teria para a empresa em dois regimes a do Simples Nacional e a do Lucro Presumido, a fim de proporcionar o conhecimento de como uma escolha de regime correto da empresa pode afetar tudo, assim como desenvolver a ideia que o funcionário não é apenas o salário que é pago, conseguindo levar um conhecimento para pessoas que se encontram como funcionários e até mesmo como proprietários, de compreender o real processo e identificar muitas vezes o porquê de cada decisão dentro de uma empresa é importante, e o quanto essa escolha pode afetar a empresa no seu desenvolvimento e lucratividade.

1.1 Justificativa

O presente estudo justifica-se pela escolha do tema, pois tem como o objetivo apresentar a importância de conhecer o custo de um funcionário e demonstrar o quanto esse custo é diferente em dois regimes, a fim de trazer um maior conhecimento para o proprietário demonstrando a melhor forma de administrar em questão da tributação ou valores da empresa, e auxiliando na tomada de decisão, e para o funcionário a oportunidade de entender um pouco do pensamento da empresa, assim como de trazer um maior conhecimento para o pesquisador.

A pesquisa foi pensada e realizada a fim de transmitir um conhecimento as pessoas que não conhecem do assunto ou que gostam de estudar sobre, da mesma forma para o pesquisador a fim de conhecer mais sobre o assunto que é trabalhado no dia a dia.

Um dos maiores obstáculos enfrentados pelas empresas atualmente é a complexa carga tributária do Brasil, sendo assim é preciso de um estudo para poder demonstrar qual a melhor opção de pagar legalmente menos impostos. E esse estudo é chamado de planejamento tributário, que tem como objetivo reduzir a carga tributária recolhidos antes da ocorrência do seu fato gerador (Torres,2024).

Sendo assim, no decorrer do trabalho com base em uma empresa de distribuição de carne informamos quais são as leis na qual cada regime se pertence da mesma forma de apresentar os cálculos na qual demonstra qual o custo de um funcionário da empresa, a fim de demonstrar um comparativo entre esses dois regimes.

1.2 Problemática

O presente trabalho, busca trazer uma análise dos gastos com a folha de pagamento nas empresas no ramo de distribuição de carne no regime do Simples Nacional e do Lucro Presumido, a fim de demonstrar a diferença em questão de legislação e de custos das duas esferas, a fim de apresentar qual a diferença entre elas.

1.3 Hipóteses

As possíveis hipóteses desse trabalho é poder demonstrar que uma empresa do ramo de distribuição de carne no Simples Nacional paga menos impostos referente a folha de pagamento

do que uma empresa nesse ramo no Lucro Presumido, a fim de poder trazer um conhecimento sobre esse assunto e sobre os dois regimes, assim possibilitando a ajuda necessária em uma decisão. Da mesma forma de demonstrar que um funcionário tanto no regime do Lucro Presumido e do Simples não são só salários a ser pagos, mas sim toda uma carga tributária por traz disso.

1.4 Objetivos

Pretende-se com esta monografia apresentar os seguintes objetivos.

1.4.1 Geral

O objetivo geral desse trabalho é verificar os gastos da folha de pagamento com o foco em uma empresa privada buscando constatar a diferença do Simples Nacional e do Lucro Presumido.

1.4.2 Específicos

- A. Apresentar os cálculos de uma folha de pagamento.
- B. Contemplar as leis abordados cálculos referentes a folha de pagamento e os direitos e deveres dos funcionários.
- C. Identificar os custos com a folha de pagamento no Simples Nacional e no Lucro Presumido.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados e abordados temas que fundamentam esse estudo, são definidos os conceitos e característica referente a folha de pagamento tanto na esfera do simples nacional e ao lucro presumido.

2.1 História Do Departamento Pessoal E A Evolução Dos Direitos Trabalhistas

A história do departamento de pessoal inicia junto com a história dos direitos humanos, começando ainda na época da escravidão, mesmo não havendo uma nomeação certa, os senhores donos dos escravos desenvolviam a função de exigir o máximo de trabalhos dos escravos. Nessa época pessoas de confiança eram designadas a fim de acompanhar esses escravos e explorá-los o máximo do seu esforço físico a fim de aumentar a produção.

O trabalho na Antiguidade representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram aqueles que tinham sido vencidos nas batalhas, eram escravos. A escravidão era considerada como coisa justa e necessária. Ser culto significava ser rico e ocioso (Jorge Neto e Cavalcante, 2019, p. 59).

Na época do feudalismo, na idade Média a escravidão foi substituída pela servidão, onde os trabalhadores em troca de uma moradia e proteção, trabalhavam para os senhores feudais, realizando trabalhos rurais, artesanato, construções, transportes e entregavam uma parte do que produzia para os senhores. Não havendo direito à liberdade e nem ao libre-abristeo.

Com o início da revolução industrial, no século XVII, inicia também a mudança notáveis referente ao trabalho, com a chegada de uma nova realidade nunca vista antes com o desenvolvimento de maquinários, expansão do processo urbano e mudanças na forma de produção, surgindo assim as classes trabalhadoras. Com tudo surgem questões nunca discutidas antes, como o trabalho salariado.

Mesmo com essa grande evolução dos direitos do trabalho, foi um período de verdadeiro terror para os trabalhadores.

Registros históricos demonstram a existência de vários relatos de intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes ao limite de 18 horas diárias, sem haver a distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Era frequente os trabalhadores dormirem nas próprias fábricas em condições péssimas; há relatos de castigos físicos se a produção não atingisse os limites estabelecidos pelo patrão. De fato, a única diferenciação existente entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo é o pagamento dos salários (parcos valores). (Jorge Neto e Cavalcante, 2019, p. 68)

Mesmo nessa época os trabalhadores começaram a ter ideias de direitos e liberdade, na qual surgiram alguns conflitos entre burgueses e proletariados. Os eram reivindicados pelos proletariados os seus direitos, como condições de trabalho dignos e carga horarias mais justas. A partir do século XIX, a revolução industrial se espalhou em outros países. E logo as empresas começaram a adotar uma estrutura organizacional, com a atenção na departamentalização funcional, na centralização de tomadas de decisões (Pinto, 2014).

Diante do aumento da complexidade das leis trabalhistas e da ampliação das responsabilidades das empresas em relação a essas normas, surgiu a necessidade de um setor responsável para lidar com essas questões. Assim, foi criado o Departamento de relação pessoais, com o propósito de garantir o cumprimento de todas as exigências legais relacionado com o Departamento Pessoal (DP), assumindo a responsabilidade pela gestão das obrigações trabalhistas dentro das organizações.

2.2 Elementos Da Relação De Trabalho

Para que seja possível um boa conclusão e entendimento da pesquisa desenvolvida é necessário compreender alguns conceitos básicos, no qual ajudara a compreender um pouco da relação entre empregador e empregado. Entender que essa relação é formalizada em um contrato, e em grande parte reflete diretamente na remuneração do colaborador, é algo muito importante para que possamos compreender a importância da folha de pagamento.

2.2.1 Empregador

Empregador é aquele que administra uma empresa, e que assume uma responsabilidade diante da sociedade e perante a lei, disponibilizando matérias para a execução das atividades, delegar as regras e acompanhá-las para ver se estão sendo cumpridas. Segundo a doutrina brasileira a definição de empregador é:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (§ 2º) Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego (BRASIL, 1943).

Assim, podemos dizer que empregador é a figura central que organiza e dirige a atividade laboral, assumindo responsabilidades legais e contratuais essenciais para a regularidade e a proteção na relação do trabalho.

2.2.2 Empregado

Empregado tem um papel de suma importância para qualquer organização, independente do seu ramo, pois desempenha atividades em qualquer lugar, dependendo da sua experiência. Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL,1943) no art. 3 da CLT.

Nada mais é do que a pessoa física que, de forma contínua e subordinada, prestar serviços ao empregador mediante o pagamento de salário, essa relação é caracterizada principalmente pela obrigação do empregado de acatar as ordens e diretrizes estabelecidas pelo empregador.

A figura do empregado tem a mesma importância do que a figura do empregador, pois é essencial para a execução das atividades econômica dentro de uma estrutura empresarial, sendo protegida por normas trabalhistas que visam garantir seus direitos e condições de trabalho.

2.3 Folha De Pagamento

A folha de pagamento é um documento obrigatório. Dessa forma, a partir do momento em que o empregado é admitido, estabelece uma relação de emprego que implica na atribuição de direitos e obrigações tanto para empregador quanto para o empregado, segundo Lei nº 8.212/91, Art. 32.

Nesse contexto, a folha de pagamento dos colaboradores é essencial para o gerenciamento financeiro das empresas, uma vez que cumpre funções contábeis, fiscais e operacionais, sendo elaborada a partir dos ganhos e descontos aplicados, a fim de se chegar ao valor da remuneração líquida. Após admitido, mensalmente o empregador gerará a folha de pagamento, a folha de pagamento divide-se em duas partes distintas: proventos e descontos.

A parte de proventos engloba: Salário. Horas extras. Adicional de insalubridade. Adicional de periculosidade. Adicional noturno. Salário-família. Diárias para viagem. Ajuda de custo. Outros proventos previstos em lei.

A parte de descontos compreende: Quota de previdência. Imposto de Renda. Contribuição sindical. Seguros. Adiantamentos. Faltas e atrasos. Vale-transporte. Outros descontos previstos em lei. (Oliveira 2017, p. 23)

A folha de pagamento é feita geralmente pelo departamento de pessoal (DP) por meio de processos mecânicos ou eletrônicos, no qual o envio dessas informações é mandadas para o eSocial, um sistema onde o governo consegue ter acesso em tempo real às informações trabalhistas, facilitando assim a fiscalização e o combate das irregularidades.

Algumas informações que a folha de pagamento precisa apresentar é o nome completo do empregado, o cargo, a função ou descrição de serviços prestados, as parcelas integrantes da remuneração, as parcelas não integradas da remuneração, o nome das colaboradoras em gozo de salário-maternidade, os descontos legais e a indicação do número de quantas integrantes de salário – família atribuídas a cada trabalhador, segundo Bertini e Wunsh, citado por Neto (2019, p.17).

Sendo assim, como já mencionado anteriormente, a folha de pagamento é um documento obrigatório que deve ser elaborado mensalmente. Para que tenha validade legal, é necessário que contenha todas as informações relativas ao empregado, pois funciona como prova da ocorrência do fato gerador para a cobrança da contribuição previdenciária, sendo exigida pelos órgãos de fiscalização. Na próxima seção será abordado o tema dos encargos sociais que incidem sobre a folha de pagamento.

2.4 Proventos Da Folha De Pagamento

Quando a folha de pagamento for estipulada por mês, seu pagamento deve ser feito o mais tarda, até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês do vencimento. O salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado, não podendo ser nunca inferior ao salário-mínimo, podendo ser pago mensalmente, quinzenalmente, semanalmente ou até mesmo diariamente (Oliveira, 2017 p. 24).

2.4.1 Salário

Os proventos são os valores positivos referente aos ganhos dos funcionários, o primeiro provento a ser conhecido e observado é o salário base ou conhecido também como salário contratual, que independente da modalidade de trabalho, não deve ser estipulada por um período superior a trinta dias, exceto quem recebe comissão, gratificações legais e percentagem,

ou seja, nada mais é do que o valor de salário combinado com o funcionário no ato da sua admissão na empresa. Para saber apurar qualquer verba trabalhista é necessário conhecer o valor do salário- hora.

A jornada, referida no art. 7º, XIII, da CF/88, de 220 horas mensais é a mais usual, limitando a jornada semanal em 44 horas que, divididas pelos 6 dias úteis, resultam em 7,333 horas-dia x 30 dias (incluídos os dias de repouso) = 220 horas. Para cálculos específicos de horas semanais dentro da jornada de 220 horas, são considerados somente os 6 dias úteis; os dias de repouso estão inseridos apenas na jornada mensal (Rocha 2014, p 18)

Um exemplo simples para entender melhor sobre esse assunto: Um empregado recebe um salário de mensal de R\$ 2.100,00 trabalha 7h20min de segunda a sábado, atendendo às 44 horas semanais.

$$220h \div 30 \text{ dias} = 7,33h \text{ dia}$$

$$44h \text{ semanais} \div 6 \text{ dias uteis} = 7,33h \text{ dias}$$

Se o funcionário trabalhou todos os dias corretamente sem nenhuma falta o cálculo para saber se o seu salário base está sendo calculado certo vai ser assim:

$$\text{Salário} \div 30 = \text{Valor se salário por dia} \times 30 = \text{salário base}$$

$$R\$ 2.100,00 \div 30 = 70 \times 30 = R\$ 2.100,00.$$

2.4.2 Horas Extra

Além do salário base, as horas extras é um exemplo bem claro de outro provento que pode ser pago ao empregado, sendo nada mais do que as horas trabalhadas que ultrapassa as 08 horas por dia e 44 horas semanais. Assim o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. A firma assim:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo individual entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% sobre a hora normal (Oliveira 2017, p. 27).

A partir do momento que um funcionário realiza hora extra ele também passa a ter direito ao DRS – Descanso Semanal Remunerado, um valor calculado com base nos dias de descanso a que ele tem direito. A seguir é apresentado uma tabela de como podemos fazer a conferência das horas extras 50%.

Tabela 1 - Tabela 1 - Cálculo Horas Extra 50% + DSR

CÁLCULO HORA EXTRA 50%
Cálculo Das Horas Extras: Salário Base ÷ 220h = Salário Hora
Cálculo Das Horas Extras: R\$ 2.100 ÷ 220 = R\$ 9,55
Cálculo Das Horas Extras: Em seguida Soma-Se O Valor Com O Acréscimo De 50%
Cálculo Das Horas Extras: R\$ 9,55 + 50% = R\$ 14,32
Cálculo Das Horas Extras: Multiplica-Se Pela Quantidade De Horas Feitas
Cálculo Das Horas Extras: R\$ 14,32 x 10 = 143,18
Cálculo Do DSR: Valor da remuneração variável ÷ Pelos dias uteis no mês x os dias de descanso/ não uteis
Cálculo Do DSR: R\$ 143,18 ÷ 26 = 5,51 x 5 = 27,53
VALOR HORA EXTRAS: R\$ 143,18 + R\$ 27,53 = R\$ 170,71
Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

A tabela acima nos apresenta uma forma simples de como calcular as horas extra 50% e o DSR no qual é um direito do trabalhador, após ter trabalho mais do que sua carga horaria devida.

2.4.3 Insalubridade

A insalubridade é a condição de trabalho em que o trabalhador fica expostos a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância que são definidos pela NR-15 que é uma norma de segurança do trabalho, sendo definidos como agentes físicos (frio, calor, ruído, radiação), agentes químicos (gases, vapores) e agentes biológicos (vírus, bactérias, fungos), esses agentes podendo levar ao desenvolvimento de enfermidades ao longo do tempo.

Dependendo do local onde se trabalha e a exposição, pode ser considerado um local insalubre, sendo definido através de um laudo técnico de perito ou um engenheiro de segurança do trabalho, de acordo com o quanto e a intensidade e o tempo que o funcionário fica exposto. Diante disso pode haver um acréscimo que varia entre 10%, 20% e 40% no salário, um valor que é calculado em cima do salário-mínimo nacional atual, que de acordo com Art. 189, Lei 6.514/ 1977 Exemplo:

Uma pessoa com o salário base de R\$ 2.100,00 e recebe um adicional de 20% de Insalubridade, o salário dele corresponde a:

R\$ 1.518,00 (Salário-mínimo) x 20% = R\$ 303,60 de insalubridade paga por mês.

Então o seu salário mensal é $R\$ 2.100,00 + R\$ 303,60 = R\$ 2.403,60$ mensal.

2.4.4 Periculosidade

Periculosidade é a condição de trabalho onde o trabalhador fica exposto a risco acentuados de vida ou integridade física, ou seja, ambientes de trabalho onde pode ocasionar lesões, acidentes ou até mesmo perda da vida, algumas dessas atividades que pode ser considerada como perigosas são: pessoas que mexe com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, atividades de segurança pessoal ou patrimonial.

Essas pessoas que trabalham exercendo funções perigosas, que de acordo com as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, são consideradas atividades de risco aquelas que, pela sua natureza ou pelos métodos utilizados, envolvem contato constante com substâncias inflamáveis ou explosivas (Oliveira, 2017 p. 38), em situação que apresentam risco elevado, é acrescido um percentual de 30% sobre o salário base da pessoa. Exemplo:

Adicional de Periculosidade = Salário Base x 30%

Cálculo de Salário Mensal com Periculosidade

$R\$ 2.100,00 + 30\% = R\$ 2.100,00 + R\$ 630,00 = R\$ 2.730,00$.

Vale lembrar que um trabalhador não vai receber junto o percentual de insalubridade e de periculosidade em um salário, sempre é um ou outro, geralmente é definido aquele é mais vantajoso para o trabalho e que coloque a condição de risco maior, como por exemplo, um funcionário que trabalha dentro de um frigorífico ele trabalha em um lugar insalubre pois trabalha com em um ambiente onde pode apresentar muito ruídos e frio contante, mas também pode ser considerado um ambiente perigoso, pois trabalha com os manuseios de facas e materiais cortantes, nesse caso são elaborados normas para o que pode ser combatido ou não, o frio e ruído por exemplo são coisas que podem ser diminuídos o grau de exposição através dos usos dos EPIs, mas já o risco de um corte não é algo que exista algo para poder evitar. Nesse caso de exemplo vai do técnico de segurança de elaborar laudo e definir se esse ambiente ele seria perigoso ou insalubre.

2.4.5 Adicional Noturno

Adicional noturno é um valor extra pago ao trabalhador que exerce suas atividades durante o período noturno, conforme a área que trabalha, se é no ambiente urbano, de pecuária ou agrícola. Trabalhadores que realiza suas funções urbanas no período da noite, entre as 22:00h às 05:00h do dia seguinte, obriga automaticamente o empregador a conceder ao trabalhador uma compensação.

Art.73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a 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.

[...]§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (Brasil, 1946)

Desta forma, o adicional noturno represente uma compensação justa e legalmente assegurada ao trabalhador que atua em horários biologicamente mais desgastantes, garantido assim a valorização da mão de obra e os respeitos aos direitos trabalhistas.

2.4.6 Férias

As férias nada mais é do que um período de descanso anual garantido após completar doze meses de trabalho na mesma empresa. O empregado tem o direito a 30 dias de descanso, além de receber sua remuneração normalmente, com um adicional de um terço do salário.

As férias é a interrupção das atividades laborais do empregado, sem a perda da remuneração mensal, e serve para que o funcionário recupere suas condições físicas e mentais despendidas do trabalho, confirma Pretti, citado por Teodoro (2014 p.26). Dessa forma, a cada doze meses trabalhando para o mesmo empregador, o empregado terá direito a um período de descanso com remunerado, ou seja, a um dia após cumprir um ano de empresa, o colaborador pode solicitá-la, sendo o limite máximo para tirar essas férias dois anos após a sua contratação.

O comunicado das Férias deve ser feito de forma descrita, por um documento chamado Aviso de Férias. Se formalizando pelo empregador para comunicar ao empregado o período em que ele gozará suas férias, esse documento deve ser feito com uma antecedência de no mínimo 10 dias, em relação ao início do descanso, com o objetivo de garantir que o empregado seja informado com antecedência suficiente, permitindo que se organize adequadamente para o período de afastamento, conforme Art. 135 do Decreto-Lei nº 1.535.

Se o empregador não conceder as férias dentro do prazo legal, ou seja, até onze meses após o término do período aquisitivo, o empregado passa a ter direito ao pagamento das férias em dobro, com o acréscimo de um terço. Confirmado assim:

Art 137 Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário-mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida. (BRASIL, 1977)

A ausência injustificada, ou seja, quando o colaborador não apresenta justificativa válida para a falta, pode trazer diversos prejuízos. Um deles, é a empresa está legalmente autorizada a realizar descontos tanto em folha de pagamento quando no cálculo das férias. Muitos acreditam que a consequência será apenas o desconto do dia não trabalhado, mas isso não é verdade. Após doze meses de trabalho, o número de dias de férias a qual o colaborador tem direito pode ser reduzido conforme a quantidade de falta registradas ao longo desse período (Colliti, 2023). A firma assim

Art. 130 Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas (Brasil, 1977).

Diante de tudo que foi nos apresentados, podemos dizer que as férias são um direito importante do trabalhador, que garante um tempo de descanso após doze meses de trabalho. Porém, é importante que tanto o empregador quando o empregado siga as regras da lei, para que todos saem ganhando, tanto o trabalhador descanso, dando o ambiente de trabalho se mantendo justo e organizado.

2.4.7 Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário é um direito garantido pela Constituição Federal a todos os trabalhadores com vínculo empregatício no Brasil. Instituído em 1962, esse benefício corresponde a uma gratificação paga anualmente, cujo valor pode ser integral ou proporcional, de acordo com o período trabalhado pelo empregador durante o ano, afirma Loureiro (2024).

Desta forma, o decimo terceiro é um pagamento devido aos trabalhadores que foram admitidos e que trabalharam durante o ano, sendo calculado de acordo como tempo trabalhado no período aquisitivo (ano), podendo ser um cálculo feito de forma integral ou de forma proporcional.

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior. (Lei nº 4.090/ 1962).

O que podemos entender com a lei citada acima, é que dependendo do dia e mês que um funcionário entrar em uma empresa, vai refletir diretamente no cálculo relacionado aos meses de direito ao decimo terceiro que o mesmo tem para receber. Se uma pessoa for contratada até o dia 15 de janeiro, no fim do ano ela irá receber o decimo terceiro de forma integral, e se uma pessoa for admitida depois do dia 15 de janeiro vai ter direito ao decimo de forma proporcional, aos meses trabalhados e de direito.

O pagamento desse direito está previsto na legislação em duas parcelas, sendo a primeira parcela podendo ser paga entre fevereiro até no máximo o dia 30 de novembro, sendo sua remuneração correspondente por metade do salário do empregado. E a segunda parcela pode ser paga até no máximo dia 20 de dezembro, e sua remuneração corresponde ao valor total do seu salário, sendo descontados os impostos e a primeira parcela do decimo terceiro.

2.5 Descontos Da Folha De Pagamento

Os descontos correspondem a todos os valores que podem ser legalmente deduzidos do salário do empregado, conforme previsto na legislação. O empregado está proibido de realizar quaisquer descontos nos salários, exceto nos casos autorizados por lei, sendo como o adiantamento, determinações legais ou acordo coletivos. Sendo os principais descontos o INSS, o Imposto de Renda na Fonte (IRRF), faltas injustificadas, adiantamento salariais, vale-transporte, pensão alimentícia, entre outros. Nos tópicos seguintes, abordaremos com mais detalhes alguns desses descontos que costumam aparecer na folha de pagamento.

2.5.1 INSS

O INSS, siglas para Instituto Nacional do Seguro Social, é um órgão federal criado em 1990, por meio do Decreto nº 99.350. Trata-se de uma instituição pública voltada para a proteção social e previdenciária dos cidadãos brasileiros. Sendo sua principal função a arrecadar as contribuições mensais dos trabalhadores brasileiros, seja eles pessoas contratadas pelo regime da CLT ou pessoas que trabalham como autônomos que contribuem de forma individual, essa contribuição garantem o acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, pensão por morte, entre outros.

Referente ao cálculo da contribuição previdenciária, trata-se de uma obrigação no caso dos trabalhadores com registro na carteira e facultativa no caso dos trabalhadores informais. A contribuição previdenciária, apesar de ser de responsabilidade do empregado, é calculada e recolhida pelo empregador e descontada no salário do empregado. O cálculo leva em consideração o salário do empregado (denominado de salário de contribuição), que será adequado às “faixas de alíquotas para contribuição”. (Witt, et al., 2021 p. 175)

O desconto do INSS para empregados em regime da CLT é calculado com base no salário bruto, que corresponde à soma de todos os proventos recebido no período de apuração da folha. Isso inclui o salário base, horas extras, adicional noturno, insalubridade ou periculosidades, entre outros. Esse valor total será a base utilizada para o cálculo da contribuição ao INSS.

Após a apuração do valor bruto do salário, aplica-se a tabela de alíquotas no INSS, que determina o percentual de desconto conforme a faixa salarial correspondente. Essas alíquotas, é aplicada por uma tabela informada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (atenção, pois os valores são reajustados com frequência, para que possam refletir os efeitos inflacionários dos salários). Witt, et al., 2021 p. 175.

Tabela 2 - Tabela Para Cálculo do INSS

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 1.518,00	7,50%
de 1.518,01 até 2.793,88	9,00%
de 2.793,89 até 4.190,83	12%
de 4.190,84 até 8.157,41	14%

Fonte: Previdência Social, 2025.

A tabela acima apresenta as alíquotas atuais utilizadas para o cálculo do desconto do INSS, sendo feito um cálculo de forma progressiva, ou seja, de acordo com sua faixa salarial a alíquota de desconto aumenta.

2.5.2 IRRF

O Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) é um tributo de competência federal, recolhido diretamente pela fonte pagadora, ou seja, pela entidade ou pessoa responsável pelo pagamento da remuneração. Esse imposto é descontado diretamente do holerite, ou seja, antes mesmo do salário ser pago. O Objetivo dessa retenção é garantir maior controle na arrecadação e evitar inadimplência por parte dos contribuintes.

A base de cálculo do IRRF é a remuneração total do empregado, sendo possível a dedução da parcela da contribuição previdenciária, dos valores pagos a título de pensão alimentícia e de uma parcela mensal por dependente (Witt, et al., 2021 p. 176).

A apuração do Imposto de Renda na Fonte segue o modelo da tabela progressiva divulgada pela Receita Federal, e funciona de forma semelhante ao cálculo das contribuições previdenciárias. Nessa tabela são aplicadas alíquotas diferentes conforme as faixas salariais. A base de cálculo do IRRF é o salário bruto do trabalhador, já sendo consideradas as deduções previstas em lei, como a contribuição do INSS, pensão alimentícia determinada judicialmente e valores referente a dependentes, sendo um valor de R\$189,59. Após realizar essas deduções, aplica-se a tabela progressiva do imposto de renda, cujas alíquotas variam conforme a renda, entre 0% a 27,5% (Witt, et al., 2021 p. 177).

Tabela 3 - Tabela para Cálculo do IRRF

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (R\$)
Até 2.259,20	-	-
2.259,21 até 2.826,65	7,50%	169,44
2.826,66 até 3.751,05	15%	381,44
3.751,06 até 4.664,68	22,50%	662,77
Acima de 4.664,68	27,50%	896

Fonte: Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo, 2025.

A tabela acima apresenta as alíquotas utilizadas para o cálculo do Imposto de Renda mensal descontado em Holerite.

2.5.3 Adiantamento De Salário

Adiantamento salarial pode ser conhecido por muitas pessoas como vale, nada mais é do que a antecipação de uma parte do salário ao empregado, antes da data regular de pagamento. Esse valor, normalmente correspondente a 40% do salário mensal, costuma-se ser depositado entre o 15º e o 20º dia útil do mês, sendo posteriormente descontado na folha de pagamento, vale ressaltar que compete à empresa o fornecimento do benefício (Magalhães, 2021).

Adiantamentos não são descontos por excelência, mas somente um deslocamento da remuneração dentro do espaço temporal entre a prestação do trabalho e o seu pagamento. Contudo, tratamos neste tópico de descontos em decorrência do impacto na operacionalização do cálculo da folha de pagamento. Em termos concretos, uma prática comum adotada pelas empresas é o pagamento de 40% ou 50% do valor do salário nominal a título de adiantamento, valor que posteriormente será descontado do saldo de salário a pagar (Witt, et al., 2021 p. 174).

Desta forma, o adiantamento salarial embora não constitua um desconto definitivo, por ser um adiantamento de uma parte de salário, interfere diretamente na dinâmica da folha de pagamento e na gestão do fluxo de caixa da empresa, pois ela acaba dividindo o custo da folha de pagamento. A adequada gestão e o registro transparente do adiantamento salarial são fundamentais para manter o controle financeiro da empresa e assegurar a clareza nas relações com os colaboradores, fortalecendo a confiança e o cumprimento das obrigações trabalhistas.

2.5.4 Faltas

A ausência do trabalhador ao trabalho durante sua jornada ou turno, sem que haja uma justificativa aceita pelas normas legais é considerada como falta. Ela pode ser classificada como falta justificada: quando há um motivo legal ou previamente aceito pela empresa, como atestado, falecimento de familiares, convocação judicial, assim como pode ser classificada como injustificadas.

Faltas Injustificadas ocorre quando o colaborador deixa de comparecer ao trabalho e não apresenta nenhuma justificativa, não conseguindo comprovar o motivo da ausência com um documento valido. Nesses casos, o empregado tem respaldo legal para descontar o dia ou

horas não trabalhadas na folha de pagamento, podendo ser descontado do DSR desse colaborador. Existe situações em que na lei entende como falta justificada.

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - no período em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997). (BRASIL, 1943).

Diante do exposto, é fundamental que tanto empregadores quanto colaboradores conheçam e respondem as regras previstas na legislação trabalhista. As faltas injustificadas podem acarretar prejuízo financeiro ao trabalhador e comprometer seu desempenho profissional, enquanto as faltas justificadas garante a ausência sem desconto das obrigações legais contribuindo para um ambiente de trabalho mais equilibrado, justo e produtivo para todos.

2.6 Tributação Aplicado Às Empresas

Nos tópicos a seguir, serão apresentados os possíveis custos que uma empresa do ramo de distribuição de carne pode ter com a folha de pagamento, tanto no regime do Simples Nacional quanto no Lucro Presumido. O Objetivo é demonstrar que o custo de um funcionário para a empresa vai muito além do salário acordado, mas envolve uma série de encargos e tributos que compõem uma carga tributária significativa.

2.6.1 Simples Nacional

Simples Nacional é um regime de arrecadação, fiscalização e cobranças de tributos de microempresas – ME e empresas de pequeno porte - EPP, criada e previstas na Lei

Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Estabelecendo o tratamento de tributos diferenciado e favorável no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, mediante ao regime de arrecadação única.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). (Redação dada pela Lei Complementar nº 155, de 2016). (Brasil, 2006)

As empresas que se enquadram no ramo do simples nacional geralmente, são as micro e pequenas empresas, comércios de pequenos portes, prestadores de serviços, empresas dos ramos alimentícios entre outras.

As empresas optantes pelo Simples Nacional possuem uma carga tributária diferenciada em relação aos outros regimes, principalmente por conta da unificação de diversos tributos em um único pagamento. Nesse regime, são reunidos oito impostos de diferentes esferas – federais, estaduais e municipais – sendo eles: IRPJ, CSLL, PIS/Pasep, Cofins, IPI, ICMS, ISS e a Contribuição Previdenciária Patronal (CPP). Ao invés de emitir guias separadas para cada tributo, o empresário paga todos de uma só vez, por meio do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS). Isso torna o processo de recolhimento mais simples e prático, facilitando o cumprimento das obrigações fiscais para os pequenos negócios. (Macario, 2024).

Ao tratar da folha de pagamentos nas empresas optantes pelo Simples Nacional, é importante destacar que mesmo com a Simplificação tributária oferecida por esse regime, o empregador ainda assume custos além do salário acordado com o funcionário. Além da remuneração mensal e dos eventuais proventos devidos, a empresa também é obrigada a recolher o FGTS, equivalente a 8% sobre o valor bruto da remuneração no mês de referência de pagamento. Por tanto, entre os principais custos com um colaborador destacam-se: Salário Bruto; FGTS (8%), Férias + 1/3 constitucional; 13º salário, Eventuais Adicionais (horas extras, DSR, adicional noturno, insalubridade ou periculosidade). Exemplo prático:

Considere um funcionário que trabalha como auxiliar de carga e descarga com um salário de R\$ 1.800,00 e o adicional de insalubridade

Tabela 4 - Custo no Simples Nacional

ENCARDOS COM %	VALOR R\$
Salário Bruto	R\$ 1800,00 + 20% de Insalubridade
Salário Bruto	R\$ 1800,00 + 303,60
Salário Bruto	R\$ 2.103,60
Inss (Descontado) 9%	R\$ 166,55
Fgts (Empresa Paga) 8%	R\$ 168,29
PROVISÕES MENSAIS (13° E FÉRIAS)	R\$ 407,03
CUSTO TOTAL FINAL	R\$ 2678,92

Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

Gráfico 1 - Custo no Simples Nacional



Fonte: BATISTA, Izabela M de S, 2025

A tabela e gráfico acima apresenta uma estimativa simplificada dos principais custos envolvidos na contratação de um funcionário por uma empresa optante pelo Simples Nacional, a fim de demonstrar de maneira simples que um funcionário que foi contratado com um salário de R\$ 2.103,60 na realidade da empresa ele sai mensalmente com um valor de R\$ 2.678,92.

2.6.2 Lucro Presumido

O Lucro Presumido é uma forma simplificada de apuração dos Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL). Nesse regime, as alíquotas dos tributos variam conforme a atividade exercida pela empresa, podendo ir de 1,6% a 32% sobre o faturamento. A apuração dos tributos ocorre trimestralmente, com base em percentuais fixos aplicados sobre a receita bruta, de acordo com a natureza da atividade da empresa (Gularte, 2024). As pessoas jurídicas que desejam optar por esse regime tributário precisam atender a determinados critérios e requisitos estabelecidos pela legislação, como:

A pessoa jurídica cuja receita bruta total no ano-calendário anterior tenha sido igual ou inferior a R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) ou a R\$ 6.500.000,00 (seis milhões e quinhentos mil reais) multiplicado pelo número de meses de atividade do ano-calendário anterior, quando inferior a 12 (doze) meses, poderá optar pelo regime de tributação com base no lucro presumido. (Redação dada pela Lei nº 12.814, de 2013) (Vigência) § 1º A opção pela tributação com base no lucro presumido será definitiva em relação a todo o ano-calendário. § 2º Relativamente aos limites estabelecidos neste artigo, a receita bruta auferida no ano anterior será considerada segundo o regime de competência ou de caixa, observado o critério adotado pela pessoa jurídica, caso tenha, naquele ano, optado pela tributação com base no lucro presumido. (BRASIL, 1998)

No regime do Lucro Presumido, as empresas enfrentam mais obrigações acessórias do que o Simples Nacional. Além de calcular e pagar tributos mensalmente, para calcular impostos como o PIS e Cofins e Trimestralmente para apurar o IRRJ e CSLL, com base em uma margem de lucro presumido sobre o faturamento acumulado no trimestre. Os percentuais aplicados ao faturamento bruto trimestral variam de acordo com o tipo de atividade da empresa (Gularte, 2024).

No regime do Lucro Presumido, é importante destacar que o custo de um funcionário vai além do salário base, assim com ocorre no Simples Nacional, porém com mais impostos a pagar sobre folha o que ajuda o funcionário a sair mais caro para a empresa. Os colaboradores contratados sob o regime da CLT já têm garantido direitos como férias e o depósito de 8% do FGTS sobre a remuneração. No entanto, há encargos adicionais que impactam diretamente a folha de pagamento nesse regime, sendo os principais: INSS Patronal (20% sobre o salário bruto); Seguro Acidente de Trabalho (1% a 3%); Contribuições para terceiros (Sistema S – SESI, SENAI, SESC, SENAC, etc) 3,3%; Salário- Educação (2,5% sobre a folha); Além dos possíveis adicionais trabalhistas como hora extra, insalubridade ou periculosidade, adicional noturno (Ribeiro, 2024). Exemplo Prático do cálculo de um colaborador no regime do Luro presumido, o salário sendo o mesmo usado no exemplo anterior.

Tabela 5 – Custo no Lucro Presumido

ENCARGOS COM %	VALOR R\$
Salário Bruto	R\$ 2.103,60
Inss (Descontado) 9%	R\$ 166,55
Fgts (Empresa Paga) 8%	R\$ 168,29
Provisões Mensais (13º E Férias)	R\$ 407,03
Inss Patronal (20%)	R\$ 420,72
Sat (2%)	R\$ 42,07
Salário-Educação (2,5%)	R\$ 52,59
Sistema S (3,3%)	R\$ 69,42
CUTO TOTAL	R\$ 3.263,72

Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025.

Gráfico 2 - Custo no Lucro Presumido



Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025.

As tabelas acima apresentam uma estimativa simplificada dos principais custos envolvidos na contratação de um funcionário por uma empresa optante pelo Lucro Presumido, a fim de demonstrar de maneira simples que um funcionário que foi contratado com um salário de R\$ 2.103,60 na realidade da empresa ele sai mensalmente com um valor de R\$ 3.263,72.

2.6.3 Comparativo De Custos Na Folha De Pagamento

Diante das informações nos apresentados anteriormente sobre o simples nacional e o lucro presumido, podemos planejar a gestão financeira de uma empresa, entendendo que os custos envolvidos na contratação de um funcionário são essenciais para uma tomada de decisão eficiente, entendendo que um colaborador vai além do salário bruto e os encargos de direto.

Para facilitar a compreensão do estudo proposto, a seguir será apresentado o cálculo da folha de pagamento de uma distribuidora de carne hipotética no regime do Simples Nacional e do Lucro Presumido. Sendo apresentado inicialmente detalhe sobre os proventos e descontos aplicados na folha.

Nesse caso hipotético, temos 3 colaboradores que fazem parte da descarga dos caminhões, 1 deles com o salário fixo de R\$ 2.500,00 e 2 deles com um salário fixo de R\$ 2.000,00 com um adicional de 20% de insalubridade para os três. Sendo que os três fizeram certa de 03:00h extras no mês, e um desses colaboradores possui 01:00 de falta no mês. No setor administrativo temos 2 colaboradores ambos possuem salário de R\$ 2.300,00, os mesmos não tiveram falta e nem horas extras.

Tabela 6 - Custo com o Salário

ENCARDOS	VALOR BASE P/ CÁLCULO	VALOR R\$
Salário Bruto	R\$ 2500,00 + 20% Insalubridade	R\$ 2.803,60
Hora Extras + DSR	03:00h Extra	R\$ 68,38
Inss (Descontado) 12%	Salário De R\$ 3000,00 + 20% Insalubridade	- R\$ 238,05
Irrf Mensal 7,5%	Salário De R\$ 3.000,00 + 20% Insalubridade	- R\$ 28,10
Salário Bruto	R\$ 2000,00 + 20% Insalubridade (Dois Colaboradores)	R\$ 4.607,20
Hora Extras + DSR	03:00h Extra	R\$ 112,36
Horas Falta Parciais	01:00 Falta (Um Colaboradores)	- R\$ 10,47
Inss (Descontado) 9%	Salário De R\$ 2.400,00 (2 Colaboradores)	- R\$ 379,22
Salário Bruto	R\$ 2.300 (2 Colaboradores)	R\$ 4.600,00
Inss (Descontado) 9%	Salário De 2300,00 (2 Colaboradores)	- R\$ 368,46
CUSTO TOTAL FINAL		R\$ 11.172,48

Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

A tabela apresentada acima demonstra o custo real assumido pela empresa em relação aos salários dos colaboradores, considerando que o valor total se refere às despesas como cinco funcionários, conforme as situações descritas. Foram apresentados tanto os proventos da folha como o salário bruto, horas extra e DSR, como os descontos como: falta, o INSS e o IRRF.

Tabela 7 - Encargos Sobre A Folha No Simples Nacional

ENCARGOS	VALOR BASE P/ CÁLCULO	VALOR R\$
FGTS 8%	Salário Bruto	R\$ 893,80
Provisões Mensais	13º e Férias (Mês)	R\$ 2.172,43
CUSTO TOTAL		R\$ 3.066,23

Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

Gráfico 3 – Encargos Sobre a Folha no Simples Nacional



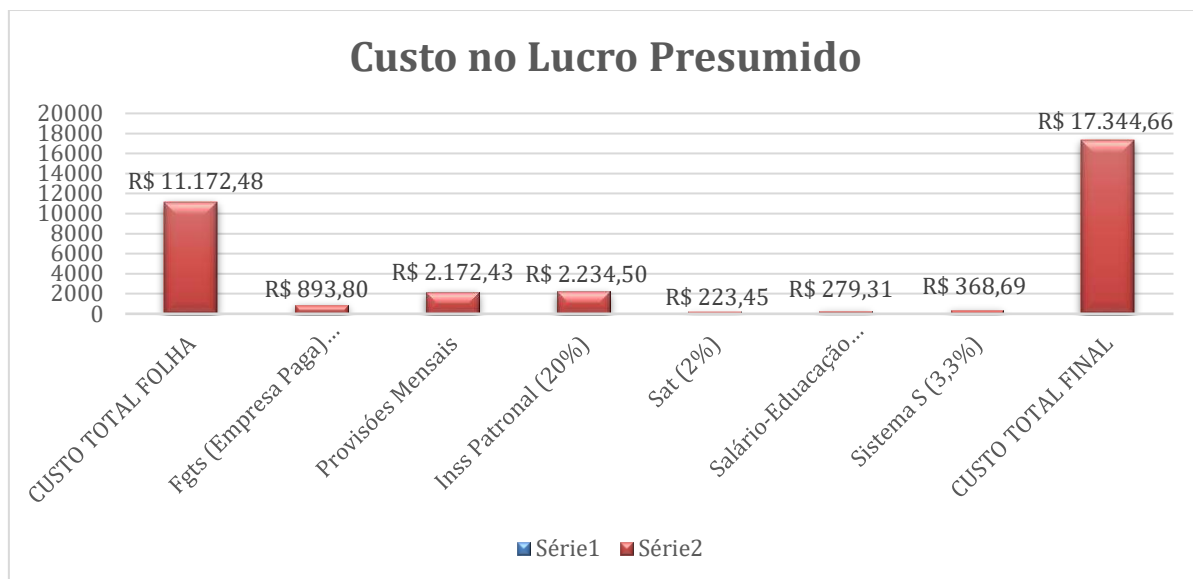
Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

Tabela 8 - Encargos Sobre a Folha no Lucro Presumido

ENCARGOS	VALOR BASE P/ CÁLCULO	VALOR R\$
Fgts (Empresa Paga) 8%	Salário Bruto	R\$ 893,80
Provisões Mensais	13º e Férias (Mês)	R\$ 2.172,43
Inss Patronal (20%)	Salário Bruto	R\$ 2.234,50
Sat (2%)	Salário Bruto	R\$ 223,45
Salário-Educação (2,5%)	Salário Bruto	R\$ 279,31
Sistema S (3,3%)	Salário Bruto	R\$ 368,69
CUSTO TOTAL		R\$ 6.172,18

Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

Gráfico 4 - Encargos Sobre a Folha no Lucro Presumido



Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

As tabelas e gráficos acima apresentam os gastos que uma empresa pode ter sobre os encargos da folha de pagamento nos regimes tributários analisados. São demonstrados os valores referentes aos encargos incidentes sobre a folha, além de um comparativo visual que mostra a diferença entre os custos da folha no início e no final do período de apuração, permitindo observar a variação entre os valores com e sem encargos.

Gráfico 5 - Comparativo do Simples Nacional e Lucro Presumido



Fonte: Souza, Izabela B. M. 2025

O gráfico acima apresenta os custos que uma empresa pode ter com os encargos da folha de pagamento dos dois regimes tributários analisando. São demonstrados os valores aos encargos incidentes sobre a folha, além de um comparativo visual que mostra a diferença entre os custos da folha no início e no final do período ao qual é calculado, permitindo observar a variação entre os valores com e sem encargos, há uma diferença de 21,82% na carga tributária entre o Lucro Presumido e o Simples Nacional.

3. METODOLOGIA

Para elaboração desse trabalho foi realizado pesquisas bibliográficas e documental, sendo utilizados como base livros, internet, teses, leis trabalhistas, tabelas e artigos já realizados, a fim de transmitir um conhecimento para todos que tenham interesse nesse tema sobre os proventos e desconto em uma folha de pagamento.

[...] consiste em saber esclarecer a especificidade e o campo de análise de conteúdo. Seria um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento de forma diferente. Trabalha com documentos e se faz, principalmente, por classificações-indexação. Seu objetivo consiste na reapresentação condensada da informação (Segundo Marconi e Lakatos, 2008, p. 29).

A pesquisa descritiva também faz parte da elaboração desse trabalho, pois é através dela que iremos descrever e detalhar os documentos e conceitos trabalhados, a fim de explicar e trazer uma clareza no tema escolhido.

Com os dados disponíveis nessas fontes de pesquisa, o presente trabalho vem com o objetivo de apresentar cálculos tributários referente a folha de pagamento pelo simples nacional e do lucro presumido, permitindo sintetizar ideias, hipóteses e resultado gerando indicadores importes para o conhecimento. A metodologia é um conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento (Andrade, 2018 p.117).

Sendo fundamentado a metodologia desse trabalho como pesquisa bibliográficas, documentos e descritivas, proporcionando uma base sólida para a análise dos regimes tributáveis aplicáveis à folha de pagamento no Simples Nacional e no Lucro resumido. Sendo possível construir um estudo claro, objetivo e alinhado com os propósitos propostos.

Essas abordagens metodológicas permitiram não apenas a compreensão teórica do tema, mas também a aplicação na prática dos conceitos, contribuindo para a construção do entendimento sobre a área.

4. CONCLUSÃO

O estudo apresentado neste trabalho permitiu analisar e compreender, por meio de cálculos demonstrativos, conceitos e leis, os principais proventos e descontos presente na folha de pagamento em uma empresa no ramo de distribuição de carne. Assim, foi possível expor de maneira clara e objetiva os conceitos básicos relacionados aos deveres, obrigações e direitos tanto do empregador quanto do empregado.

Conclui-se, portanto que o objetivo da pesquisa foi alcançado, uma vez que o problema proposto foi respondido e o objetivo geral foi abordado de forma satisfatória. Para conferir maior relevância aos resultados, foram realizados cálculos dos proventos, desconto na folha hipotética de uma distribuidora de carne a fim de apresentar o valor líquidos mensal, a fim de nos auxiliares assim com o cálculo dos impostos pagos em cima dele.

Observando assim que respondendo a questão desse trabalho, os funcionários registrados no regime do simples nacional apresentam uma carga tributária menor do que uma empresa no regime do lucro presumido, demonstrando assim que o regime do simples nacional é mais vantajoso, em termos de valores do que uma no regime do Lucro presumido.

Podendo nos mostrar o quanto é importante a escolha do regime certo, e o quanto a folha de pagamento pode afetar uma empresa em questão do seu custo, mas vale ressaltar que esse trabalho foi feito com o objetivo de apenas demonstrar e confrontar os custos de uma folha, e que uma empresa vai muito além dos custos com a folha, reforçando que a escolha do regime tributário a ser escolhido vai sempre de acordo com a quantidade de faturamento, lucro, de movimentações feitas no ano e da atividade exercida.

Ao concluir, destaca-se a importância de conhecer as leis que regem cada regime tributário, pois esse conhecimento pode contribuir para a redução dos impostos pagos pela empresa. Além disso, permite a elaboração de estratégias que auxiliam na diminuição da carga tributária, promovendo benefícios tanto para o empregador, ao manter suas obrigações em dias, quanto para o empregado, ao assegurar que seus direitos sejam cumpridos pontualmente.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

BRASIL. **DECRETO-LEI nº 1.535**, De 15 De Abril De 1977. Previdência Da República Casa Civil. Disponível Em: Acessado em: 17 de maio de 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Diário oficial da união. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Decreto-lei-5452-1943-05-01.pdf>. Acesso em: 30 outubro 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.666**, de 28 de agosto de 1946. Previdência Da República Casa Civil. Disponível Em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9666.htm Acessado em: 13 de maio de 2025.

BRASIL, **LEI Nº 4.090**, de 13 de julho de 1962. Previdência de República Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm Acessado em: 19 de maio de 2025.

BRASIL. **Leio nº 6.514**, de 22 de dezembro de 1977. Previdência de República Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm#:~:text=Insalubres%20ou%20Perigosas-,Art%20.,de%20exposi%C3%A7%C3%A3o%20aos%20seus%20efeitos. Acessado 13 de maio de 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991. Previdência de República Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acessado em: 02 de junho de 2025

BRASIL. **Lei nº 9.718**, de 27 de novembro de 1998. Presidência da República casa civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9718.htm. Acesso em: 30 outubro 2024

BRASIL. **Lei Complementar nº 123**, de 14 de dezembro de 2006. Previdência Pública Casa Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acessado em: 26 de maio de 2025

COLITTI, Leticia. **A EMPRESA PODE DESCONTAR FALTA NAS FÉRIAS?** Disponível em: <https://www.colittiadv.com.br/pode-descontar-faltas-ferias>. Acessado em: 17 de maio de 2025.

Concelho Regional De Contabilidade De São Paulo. **VEJA A TABELA DO IIRF ATUALIZADO PARA 2025 COM FAIXA DE INSENÇÃO**. Disponível em: <https://online.crcsp.org.br/portal/noticias/noticia.asp?c=8593#> ACESSADO EM 26 de maio de 2025.

GULARTE, Charles. **O que é o lucro presumido**. Contabilizei.blog. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/lucro-presumido/>. Acesso em: 30 outubro 2024

JORGE NETO, F.F.J.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LOUREIRO, Dercylete. **DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO: ENTENDA O DIREITO, REGRAS E PRAZOS DE PAGAMENTO.** Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acessado em 19 de maio de 2025.

MACARIO, Livia. **GUIA COMETA SOBRE O SIMPLES NACIONAL: REGIME TRIBUTARIO PARA MICRO E PEQUENA EMPRESA.** Disponível em: https://www.contabeis.com.br/tributario/simples_nacional/ Acessado em: 29 de maio de 2025.

MAGALHÃES, Távira. **ADIANTAMENTO SALARIAL: QUAI AS REGRAS E QUEM TEM DIREITO?** Disponível em: <https://solides.com.br/blog/adiantamento-salarial/> Acessado em 26 de maio de 2025.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M., **Metodologia de trabalho científico.** 7. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

NETO, S. B. B. **A REPRESENTATIVIDADE DOS ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA PRESTADORA DE SERVIÇOS.** Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/handle/123456789/4392> Acessado em: 04 de maio de 2025.

OLIVEIRA, Aristeu de.; **Cálculos trabalhistas.** 29. ed. São Paulo. Atlas, 2017.

PINTO, M. M. **ORIGENS DO DIREITO DO TRABALHO.** Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/origens-do-direito-do-trabalho/482815291>. Acessado em: 26 de setembro de 2024.

Previdência Social. **CONFIRA COMO FICARAM AS ALIQUOTAS DE CONTRIBUIÇÃO AO INSS.** Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/confira-como-ficaram-as-aliquotas-de-contribuicao-ao-inss> Acessado em: 24/05/2025

RIBEIRO, Rodrigo. **QUANTO CUSTA UM FUNCIONARIO PARA EMPRESA DO LUCRO PRESUMIDO.** Disponível em: <https://portaldacontabilidade.clmcontroller.com.br/> Acessado em: 02 de junho de 2025.

ROCHA, G. M. da.; **CÁLCULOS TRABALHISTAS.** Para rotinas, liquidação de sentenças e atualização de débitos judiciais. 5º ed. Porto Alegre. Ver. Atual, 2014.

SOUZA, L. L. F. **A origem do departamento pessoal.** Centro de educação online. Disponível em: <https://centroeducacionalonline.com.br/origem-do-dep-pessoal/>. Acesso em: 26 setembro 2024.

TEODORO, F. M. **UM ESTUDO SOBRE A DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: CONTRIBUIÇÃO PROVIDENCIARIA SOBRE A RECEITA BRUTA.** Disponível em: <http://200.18.15.28/handle/1/2667> Acessado em: 10 de maio de 2025.

TORRES. Vitor. **O QUE É PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO.** Contabilize. Blog, Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/como-fazer-um-planejamento-tributario-para-sua-pequena-empresa/>. Acesso em: 28 setembro 2024.

WITT, Cleonice. et al. **CONTABILIDADE DA FOHA DE PAGAMENTO.** Sagah Educação S. A. Porto Alegre, 2021.