

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 080

04/10/2012

### Sumário:

- FOLHA DE PAGAMENTO - GENERALIDADES
- DEFICIENTES - CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA



## FOLHA DE PAGAMENTO GENERALIDADES

Basicamente, a folha de pagamento de salários, trata-se de uma listagem discriminativa e sintética, dos recibos de pagamento de salários, de cada empregado.

Assim, está dividida em 3 colunas:

FOLHA DE PAGAMENTO		
VENCIMENTOS	DESCONTOS	LÍQUIDO A RECEBER
Nesta coluna devem ser discriminados, todos os créditos de empregados, tais como: salário, DSR, horas extras, adicionais, comissões, etc.	Nesta coluna devem ser discriminados, todos os descontos de empregados, tais como: INSS, IRRF, contribuição sindical, adiantamento de salários, etc.	Esta coluna fornece o resultado do cálculo entre vencimentos e descontos. O total apurado nesta coluna, deverá bater com o total pago aos funcionários, através de recibo de pagamentos. Contabilmente, nunca o valor líquido poderá assumir valor negativo.

### Contabilização - Lançamento e Fechamento

Via de regra, a contabilização da folha de pagamento deverá ocorrer pelo regime de competência. Isto é, tudo que ocorrer num determinado mês, deverá ser lançado no respectivo mês, inclusive as rescisões de contrato de trabalho.

### Fechamento antecipado

É incorreto a prática do fechamento da folha de pagamento antes de findar o mês calendário. Exemplo: de 25 do primeiro mês a 25 do mês seguinte. Pois, é incompatível com o regime contábil e tributário (INSS e FGTS).

Por outro lado, é possível a prática do exemplo citado com algumas adaptações, observando-se o seguinte:

- para efeito de lançamento, deve-se entender o período de 01 até 25;
- o período relativo ao dia 26 até o último dia do mês, deverá ser lançado em "folha complementar" do próprio mês (nunca o mês seguinte);

Em síntese, adotando-se o sistema exposto, teremos "duas folhas de pagamento" no próprio mês.

### **Lançamento no mês seguinte**

---

Erroneamente algumas empresas tem praticado o lançamento do resíduo (pagamento e desconto) no mês seguinte. Atente-se que, se deixar o pagamento (exemplo: horas extras) para o mês o seguinte, o empregado estará recebendo com atraso, cabendo aí, a multa de um salário. Pois, deveria ter recebido no mês anterior.

Nos casos de descontos (exemplo: faltas/atrasos), deve-se observar a seguinte regra jurídica: "quem cala, consente" ou "quem paga, logo perdoa". Assim, inexistente qualquer procedimento legal para que possa efetuar os descontos no mês seguinte, daquilo que fora pago no mês anterior. No entanto, há entendimentos jurídicos que permitem os descontos no mês seguinte, desde que o empregado assine uma "autorização de desconto" para tal fim (art. 462 da CLT) ou quando previstas na convenção/acordo coletivo da categoria profissional. Mas, não é uniforme.

*Fechamento antecipado do mês, para efeito de pagamento salarial. Autorização normativa. Licitude. Constitui procedimento patronal lícito o fechamento antecipado do mês, para efeito de pagamento salarial, autorizado por norma coletiva da categoria, obrigando a que alguns créditos e débitos passem para o pagamento do mês seguinte. TRT-SP 02980036824 RO - Ac. 08ªT. 02980665171 - DOE 02/02/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA*

### **Folha de Pagamento Complementar - Convenção, Acordo e Dissídio Coletivos**

---

Hipótese em que ocorra a determinação do reajuste salarial após a data-base, através de Convenção, Acordo e Dissídio Coletivos, deve-se elaborar uma folha de pagamento complementar (folha de pagamento distinta) das parcelas retroativas, identificando o valor da diferença de remuneração de cada mês.

#### **Tributação:**

##### **INSS**

As contribuições devem ser recolhidas no seu prazo normal do mês seguinte ao da competência da celebração da convenção, do acordo ou do trânsito em julgado da sentença que decidir o dissídio. Se recolhido no respectivo prazo, não incidirão juros ou multas moratórias sobre os valores das contribuições.

A GPS será identificada com o mesmo código de pagamento utilizado para o recolhimento de contribuições sociais incidentes sobre fatos geradores originados de acordos celebrados no âmbito das comissões de conciliação prévia.

A contribuição do segurado será calculada mês a mês, considerando-se os valores originalmente pagos em cada competência, observado o limite máximo do salário de contribuição.

*Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05*

##### **FGTS**

Para efeito de informação e recolhimento (GFIP), deve ser considerado como "mês de competência" aquele relativo ao mês da sentença do dissídio ou homologação do acordo, com vencimento até o dia 7 do mês subsequente, é utilizado o código de recolhimento 660 a partir da competência 08/2005. Não há nenhum acréscimo legal.

O recolhimento da Multa Rescisória deve ser efetuado por meio da GRRF. Deve-se utilizar o DERF para o recolhimento das "contribuições sociais", quando no período compreendido pelo dissídio, acordo coletivo ou sentença trabalhista as mesmas forem devidas, para recolhimento relativo a juros, atualização monetária e multa recolhidos a menor e para saldo devedor da empresa.

*Circular nº 413, de 30/10/07, DOU de 31/10/07 (subitens 10.1, 20.3 e 20.4)*

##### **IRRF**

Sendo o fato gerador pelo regime "caixa" (efetivo pagamento), é calculado de acordo com a tabela vigente na época do pagamento e recolhido no seu prazo normal.

Fds.: Arts. Art. 136-A e Art. 136-B da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05



## DEFICIENTES CONTRATAÇÃO PELA EMPRESA

De acordo com o art. 93, da Lei nº 8.213, de 24/07/01, disciplinada posteriormente pela Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, todas as empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher no seu quadro de pessoal, conforme o quadro abaixo, pessoas reabilitadas pela previdência social ou aquelas portadoras de deficiência física, desde que habilitadas pela previdência social ou por outras entidades reconhecidas.

até 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
501 a 1.000 empregados	4%
mais de 1.000 empregados	5%

Nota: Para efeito de aferição dos percentuais, deve-se considerar o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa (Art. 10, da Instrução Normativa nº 20, de 26/01/01, DOU de 29/01/01).

Via de regra, consideram-se reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS. E pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, são aquelas não vinculadas ao RGPS, que se tenham submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim.

As empresas poderão obter melhores informações junto as áreas de Reabilitação Profissional e de Fiscalização, por intermédio do Núcleo/Seção de Orientação ao Contribuinte - NOC, destinadas a beneficiário reabilitado ou a pessoa portadora de deficiência habilitada.

A UERP poderá celebrar parcerias com as empresas, objetivando a sistematização do fluxo de informações relativas às vagas disponibilizadas e as preenchidas por beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Nos contratos com mais de 90 dias, as empresas poderão efetuar a dispensa, desde que haja a prévia substituição em condições semelhantes.

### Legislação aplicável:

- Decreto nº 62.150, de 19/01/68 (Convenção nº 111 - OIT/ Discriminação).
- A CF/88, Art. 7º, Item XXXI, proibiu de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
- A Lei nº 7.853, de 24/10/89, DOU de 25/10/89, dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, instituiu a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinou a atuação do Ministério Público, definiu crimes, e deu outras providências.
- Lei nº 8.112, de 11/12/90 (Título II, Capítulo I, Seção I, Art. 5º, § 2º / participação em concurso público, reservadas até 20% das vagas oferecidas).
- Decreto nº 129, de 22/05/91 (Convenção nº 159 - OIT / Parte II - Princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para pessoas portadoras de deficiência).
- Lei nº 8.213, de 24/07/91 (Arts. 93, 118, e 133).
- Portaria Interministerial nº 869, de 11/08/92 - Proibição, no âmbito do Serviço Público Federal, a exigência de teste para detecção do vírus de imunodeficiência adquirida, tanto nos exames pré-admissionais quanto nos exames periódicos de saúde.
- A Lei Complementar nº 683, de 18/09/92, dispôs sobre reserva, nos concursos públicos, de percentual de cargos e empregos para portadores de deficiência e dá providências correlatas.
- O Decreto nº 914, de 06/09/93 - Pessoa Portadora de Deficiência - Política Nacional para Integração.
- Decreto nº 2.172, de 05/03/97, art. 250 (infração/multa).
- De acordo com a Portaria nº 4.677, de 29/07/98, DOU de 30/07/98, do Ministério da Previdência e Assistência Social, todas empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher no seu quadro de pessoal, conforme o quadro abaixo, pessoas reabilitadas pela previdência social ou aquelas portadoras de deficiência física, desde que habilitadas pela previdência social ou por outras entidades reconhecidas. Nos

contratos com mais de 90 dias, as empresas poderão efetuar a dispensa, desde que, haja a prévia substituição em condições semelhantes.

- A Resolução nº 630, de 20/10/98, DOU de 27/10/98, dispôs sobre ações a serem desenvolvidas, para garantir a reserva de vagas pelas empresas, destinadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.
- A Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, 27/10/98, 04/11/98, estabeleceu procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.
- O Decreto nº 3.298, de 20/12/99, DOU de 21/12/99, regulamentou a Lei nº 7.853, de 24/10/89, que dispôs sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que consolidou as normas de proteção e revogou o Decreto nº 914, de 06/09/93
- A Lei nº 10.048, de 08/11/00, DOU de 09/11/00, determinou a prioridade de atendimento às pessoas portadoras de deficiência física, os idosos com idade igual ou superior a 65 anos, as gestantes, as lactantes e as pessoas acompanhadas por crianças de colo terão atendimento prioritário em locais especificados.
- A Instrução Normativa nº 20, de 26/01/01, DOU de 29/01/01, da Secretaria de Inspeção do Trabalho - MTb, baixou novas instruções sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.
- A Instrução Normativa nº 36, de 05/05/03, DOU de 06/05/03, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, alterou a Instrução Normativa nº 20, publicada no Diário Oficial da União de 29.01.2001, Seção 1 página 19 e 20 de 19 de janeiro de 2001, que trata da fiscalização do trabalho as pessoas portadoras de deficiência.
- A Portaria nº 1.199, de 28/10/03, DOU de 30/10/03, aprovou normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados.
- A Medida Provisória nº 139, de 21/11/03, DOU de 25/11/03, instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado aos Portadores de Deficiência.
- A Lei nº 10.845, de 05/03/04, DOU de 08/03/04, instituiu o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, que tem por objetivos: garantir a universalização do atendimento especializado de educandos portadores de deficiência cuja situação não permita a integração em classes comuns de ensino regular; e garantir, progressivamente, a inserção dos educandos portadores de deficiência nas classes comuns de ensino regular.
- O Decreto nº 5.296, de 02/12/04, DOU de 03/12/04, regulamentou as Leis nºs 10.048, de 08/11/00, que deu prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19/12/00, que estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.
- A Lei nº 11.126, de 27/06/05, DOU de 28/06/05, dispôs sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
- A Lei nº 11.133, de 14/07/05, DOU de 15/07/05, instituiu o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.
- O Decreto Legislativo nº 186, de 2008, DOU de 20/08/08, aprovou o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30/03/07.
- O Decreto nº 6.949, de 25/08/09, DOU de 26/08/09, promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.
- A Portaria nº 92, de 06/10/10, DOU de 08/10/10, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo, estabeleceu medidas a serem adotadas no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, visando à celebração de pactos para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.