

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 095

27/11/2014

### Sumário:

- FOLHA DE PAGAMENTO - GENERALIDADES
- DANO CAUSADO PELO EMPREGADO



## 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. Lícitude. 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



## DANO CAUSADO PELO EMPREGADO

O dano culposo (fruto de negligência, imprudência ou imperícia), causado pelo empregado, poderá ser descontado de seus salários, desde que esta possibilidade tenha sido previamente acordada ou quando devidamente comprovado o dolo do empregado (art. 462 da CLT).

Em ambas as hipóteses, é preciso a demonstração efetiva do dano e da responsabilidade do empregado, ou seja, a prova dolosa ou culposa de sua ação, omissiva ou comissiva, e o nexo de causa e efeito com o resultado danoso.

*O art. 462, que contempla o princípio da intangibilidade salarial, é claro ao dispor que o empregador pode efetuar o desconto nos salários em caso de dano provocado pelo empregado que agiu dolosamente no exercício de suas funções (§ 1º). Igualmente autoriza o desconto quando o ato praticado foi culposo, isto é, fruto de negligência, imprudência ou imperícia, mas, nessa hipótese, diferentemente daquela em que o dano decorre de ação dolosa, exige prévia e expressa autorização do empregado. Em ambas as hipóteses, no entanto, é preciso a demonstração efetiva do dano e da responsabilidade do empregado, ou seja, a prova dolosa ou culposa de sua ação, omissiva ou comissiva, e o nexo de causa e efeito com o resultado danoso (TST, E-RR 385.687/97, Milton de Moura França, Ac. SBDI-I, 8.10.01).*

O dano causado pela incompetência do empregado não é caracterizado culposo, vez que, o empregador tem em suas mãos o poder de escolher os seus profissionais para os respectivos cargos (arts. 2º e 3º CLT).

*Os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, sendo vedada sua transferência, pura e simplesmente, ao empregado. A responsabilidade por um ato qualquer não pode ser atribuída abstratamente. A empresa deve provar que o dano foi causado pelo empregado (TST, RR 101.373/93.0, José Francisco da Silva, Ac. 2ª T. 3.402/94).*