

ENCARGOS SOCIAIS E SEUS IMPACTOS NA REMUNERAÇÃO

MARTINS, Valentina¹
MELLO, Manuelle¹
RAMOS, Fernando¹
FERREIRA, Noylson¹
OLIVEIRA, Karolaine¹

OLIVEIRA, Luciane Rosa de ²
BASTOS, Rafael²
KOPPER, Quelen²

RESUMO: Encargos sociais são os valores que as empresas pagam aos seus funcionários, além do salário bruto, e que incluem contribuições para a seguridade social, fundos de garantia, plano de saúde, entre outros. Estes encargos têm um impacto significativo no custo do trabalho para as empresas e são importantes para garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos funcionários. O contracheque é um documento essencial para os trabalhadores, pois é nele que estão registrados todos os dados sobre a remuneração recebida no mês, bem como eventuais descontos e benefícios. É por meio do contracheque que o funcionário pode verificar se todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias foram devidamente descontadas e se o salário líquido recebido está correto. No entanto, muitos trabalhadores têm dificuldades em compreender a composição do contracheque e interpretar as informações nele contidas, o que pode gerar dúvidas e mal-entendidos. O presente artigo tem como objetivo difundir o entendimento referente a composição do contracheque aos colaboradores da empresa em estudo, bem como os principais aspectos envolvidos no seu cálculo. Vamos abordar de que forma os encargos sociais se relacionam com o contracheque e como a análise dessas informações pode ser útil tanto para o trabalhador quanto para a empresa.

Palavras-chave: Encargos, Contracheque, Descontos, Salário.

ABSTRACT: Social charges are the amounts that companies pay to their employees, in addition to gross salary, and which include contributions to social security, guarantee funds, health insurance, among others. These charges have a significant impact on the cost of work for companies and are important to guarantee employees' labor and social security rights. The paycheck is an essential document for workers, as it contains all the data on the remuneration received in the month, as well as any discounts and benefits. It is through the paycheck that the employee can verify that all labor and social security obligations have been duly deducted and that the net salary received is correct. However, many workers have difficulty understanding the composition of the paycheck and interpreting the information contained therein, which can lead to doubts and misunderstandings. This article aims to spread the understanding regarding the composition of the paycheck to the employees of the company under study, as well as the

¹ Discentes do Curso de Administração Nível 3 2023 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso de Administração Nível 3 2023 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

*E-mail para contato: valentinamartinss96@gmail.com

main aspects involved in its calculation. We will address how social charges relate to the paycheck and how the analysis of this information can be useful for both the worker and the company.

Keywords: Charges, Paycheck, Discounts, Salary.

1. INTRODUÇÃO

O entendimento da composição de um contracheque é importante por diversas razões. Um contracheque, é um documento fornecido pelo empregador aos funcionários que detalha as informações salariais de um determinado período de pagamento. Compreender a estrutura e as informações contidas em um contracheque oferece benefícios tanto para o colaborador como para o empregador.

O entendimento deste documento permite identificar qualquer forma de remuneração ou imposto. Pode-se verificar se o pagamento está correto, se os valores estão de acordo com o contrato de trabalho, se as horas extras foram custeadas corretamente, se os descontos são apropriados e se os benefícios, bônus e deduções foram incluídos.

A percepção dos componentes de um contracheque é possível ter uma visão transparente de como o salário é calculado. Desta forma, permite ao empregador e ao funcionário terem compreensão clara e precisa dos pagamentos e benefícios associados ao contrato de trabalho.

2.1 Referencial Teórico

2.1.1 Conceito de Salário Bruto e Salário Líquido

Salário bruto é o valor total recebido pelo trabalhador antes das deduções legais. Segundo Soares (2020), "o salário bruto é o valor total pago pelo empregador ao trabalhador, sem considerar as deduções legais obrigatórias, como INSS, Imposto de Renda e outras, caso existam". É importante destacar que o salário bruto pode ser diferente do valor contratado, pois podem existir adicionais, benefícios ou descontos que alteram o valor final a ser pago.

O salário bruto é utilizado como base para o cálculo do salário líquido, que é o valor que efetivamente será recebido pelo trabalhador. É um conceito importante na relação entre

empregadores e empregados, uma vez que é o valor negociado e acordado entre as partes como remuneração pelo trabalho prestado.

Já o salário líquido é um conceito presente no contracheque que representa o valor efetivamente recebido pelo trabalhador após as deduções legais. De acordo com Santos (2019), "o salário líquido é o valor que o trabalhador recebe após os descontos obrigatórios previstos em lei, como o INSS, Imposto de Renda e outras deduções, caso existam". Ou seja, o salário líquido é uma informação importante para o trabalhador, pois permite que ele saiba exatamente quanto irá receber a cada mês e faça um planejamento financeiro mais eficiente.

Algumas das formas mais comuns de recebimento do salário líquido incluem o pagamento em dinheiro, cheque, depósito em conta corrente e transferência bancária. Cada uma dessas opções possui suas vantagens e desvantagens, e a escolha pode depender tanto da preferência do trabalhador quanto das políticas da empresa.

2.1.2 Meios de Pagamento

Quanto aos meios de pagamento do salário este pode ocorrer de três formas, segundo Nascimento (2009):

- Em dinheiro, é a forma normal de pagamento do salário, está regulamentada no art. 463 da CLT, e exige que o pagamento do salário se dê em moeda corrente nacional;
- Em cheque ou depósito bancário, é a forma de pagamento mais utilizada pelas empresas e está regulamentada pelo art. 464 da CLT, o pagamento mediante depósito bancário exige o consentimento do empregado, conta bancária aberta em nome deste e estabelecimento bancário com acesso próximo ao local de trabalho, quando o pagamento for feito em cheque, este deve ser emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado.

Além da forma como o salário é recebido, deve-se lembrar que o valor do salário também pode estar diretamente relacionado as horas de trabalho realizadas pelo empregado. Em muitos casos, o salário é definido com base na quantidade de horas trabalhadas, e é necessário estar atento a eventuais horas extras ou reduções salariais que possam ocorrer.

2.1.3 Horas Normais

As horas normais são o período em que o trabalhador efetivamente desempenha suas atividades laborais durante a jornada de trabalho contratada. Segundo Gonçalves e Silva (2021), as horas normais são aquelas que se encontram dentro do período de trabalho estabelecido no contrato, não havendo nenhuma variação em relação ao salário acordado, a menos que haja um adicional de horas extras ou um acordo coletivo estabelecido pela categoria.

As horas normais são a base para o cálculo de diversos encargos trabalhistas, como o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). De acordo com Almeida e Gomes (2021), o cálculo dos encargos trabalhistas sobre as horas normais deve ser feito com base no salário bruto do funcionário, subtraindo-se o valor das faltas e acrescentando-se o valor das horas extras e adicionais noturnos. Assim, as horas normais são um importante componente do contracheque, representando a base para diversos cálculos trabalhistas e influenciando diretamente na remuneração do funcionário.

Além das horas de trabalho normais, deve-se mencionar as horas de repouso remunerado, também conhecidas como horas extras ou adicionais. As horas de repouso remunerado são um aspecto importante da relação de trabalho entre empregador e empregado, uma vez que garantem que o trabalhador receba remuneração mesmo quando não está exercendo suas atividades laborais.

2.1.4 Horas de Repouso Remunerado

O pagamento das horas de repouso remunerado é um direito garantido por lei aos trabalhadores brasileiros e representa uma parte importante do contracheque. Segundo Santos e Silva (2021), as horas de repouso remunerado são aquelas em que o funcionário não trabalha, mas continua recebendo a remuneração correspondente. O período de repouso remunerado pode variar de acordo com o contrato de trabalho e a categoria profissional do funcionário.

O cálculo das horas de repouso remunerado deve ser feito com base no salário base do funcionário e na quantidade de horas trabalhadas no período de referência. Conforme explica Lemes (2021), a remuneração das horas de repouso remunerado é equivalente ao valor das horas normais trabalhadas, acrescida de um adicional de 1/3 sobre o valor da hora. Dessa forma, é importante que as empresas façam o cálculo correto das horas de repouso remunerado para evitar problemas trabalhistas e garantir a satisfação dos funcionários com a remuneração recebida.

Além de ser um direito fundamental dos trabalhadores, o repouso remunerado também tem relação com questões de segurança e saúde no trabalho, como no caso de atividades consideradas insalubres ou perigosas. A garantia do repouso remunerado e a concessão do adicional de insalubridade são exemplos de encargos sociais que têm impacto direto na saúde e bem-estar dos trabalhadores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

2.1.5 Insalubridade

A insalubridade é um adicional pago ao trabalhador exposto a agentes nocivos à saúde no ambiente de trabalho. De acordo com Santos e Gonçalves (2021), a insalubridade tem como objetivo compensar os riscos à saúde que o trabalhador enfrenta diariamente em sua atividade profissional. Esse adicional é regulamentado pela Norma Regulamentadora (NR) 15, do Ministério do Trabalho e Emprego, que define os limites de tolerância para cada agente nocivo, estabelecendo os percentuais de adicional a serem pagos ao trabalhador.

40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;
20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;
10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

FONTE: ADAPTADO DE (SILVA, 2023)

A norma estabelece os limites de tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho. Esses agentes podem ser ruído, calor, frio, radiações ionizantes e não ionizantes, vibração, umidade, pressões anormais, poeiras, gases, vapores e líquidos. A NR 15 também define as condições e os critérios para avaliação da exposição ocupacional a esses agentes, bem como as medidas preventivas que devem ser adotadas para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores.

O valor do adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo vigente no país e pode variar de acordo com o grau de exposição do trabalhador a agentes nocivos, sendo de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, conforme determinado pela NR 15. De acordo com Silva e Santos (2021), o adicional de insalubridade deve ser pago mensalmente ao trabalhador que atua em condições insalubres e é um importante componente do contracheque, representando um benefício para os trabalhadores que atuam em ambientes de trabalho que oferecem riscos à saúde.

2.1.6 Mensalidade Sindical

A mensalidade sindical é um valor descontado do salário dos trabalhadores filiados a um sindicato profissional, que tem como finalidade garantir a manutenção das atividades da entidade. De acordo com Martins (2021), a mensalidade sindical é uma obrigação prevista em lei para os trabalhadores que são filiados a um sindicato, podendo ser estabelecida por meio de acordo coletivo ou assembleia geral.

No contracheque, a mensalidade sindical é representada por um valor fixo ou por um percentual do salário do trabalhador. Esse valor é descontado automaticamente pela empresa e repassado ao sindicato, conforme determinado pela legislação trabalhista. De acordo com Gonçalves (2020), a mensalidade sindical é um componente importante do contracheque dos trabalhadores filiados a um sindicato, pois representa a contribuição desses profissionais para o fortalecimento da entidade e para a defesa de seus direitos trabalhistas. Representação dos trabalhadores: Os sindicatos são organizações que representam os interesses coletivos dos trabalhadores, podendo

negociar salários, benefícios e condições de trabalho melhores para a categoria, além de defender os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores.

Benefícios:

Serviços e benefícios: Os sindicatos podem oferecer diversos serviços e benefícios aos trabalhadores, tais como assistência jurídica, cursos de capacitação, convênios médicos e odontológicos, entre outros.

Participação política: Os sindicatos podem atuar politicamente em defesa dos interesses dos trabalhadores, pressionando os governos para a criação de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho e para a melhoria das condições de vida e trabalho da população.

Fortalecimento da categoria: A mensalidade sindical é uma fonte de recursos financeiros que permite que os sindicatos exerçam um papel mais ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores e no fortalecimento da categoria.

2.1.7 Vale Transporte

O vale-transporte é um benefício previsto na legislação trabalhista brasileira, concedido pelo empregador aos seus colaboradores para custear despesas com transporte público no deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Segundo Barros et al. (2019), "o valor do vale-transporte deve ser pago em dinheiro, antecipadamente, pelo empregador ao trabalhador, mediante aquisição de vale transporte ou em cartão magnético eletrônico, conforme o que for mais vantajoso para o beneficiário". No Brasil sua inclusão no contracheque é fundamental para garantir transparência e conformidade com as obrigações legais.

O valor do vale-transporte é descontado do salário do empregado, limitado a 6% do salário básico. No contracheque, esse desconto aparece como um valor negativo ao lado do benefício concedido. De acordo com Borsato (2021), "a empresa é obrigada a registrar o vale-transporte na folha de pagamento, destacando o valor concedido e o desconto realizado, a fim de cumprir as obrigações trabalhistas e previdenciárias".

2.1.8 Troco do Mês e Troco do Mês Anterior

O troco do mês é uma rubrica presente no contracheque que pode gerar dúvidas aos trabalhadores. Essa rubrica representa a diferença entre o salário bruto e as deduções do mês anterior, que não foram consideradas no cálculo do salário líquido daquele período. Ou seja, é um ajuste que visa compensar eventuais diferenças que podem ter ocorrido no cálculo do salário de um mês para o outro. De acordo com Sanches (2018), "o troco é um ajuste necessário para que os valores sejam corrigidos e pagos de acordo com o devido valor de cada evento, assim evita-se prejuízos ou injustiças na remuneração dos funcionários".

O troco do mês anterior, por sua vez, é a correção de valores que foram pagos a menor em relação ao mês anterior. É uma rubrica que surge quando há alguma diferença não considerada no cálculo do salário do mês anterior e que precisa ser ajustada no período seguinte. Segundo Rezende (2020), "a rubrica 'troco do mês anterior' é uma forma de acertar diferenças que podem ter ocorrido no cálculo do salário de um determinado período. Essa correção é importante para que o trabalhador receba o valor correto devido a ele". É importante acompanhar esse saldo para garantir o uso adequado do benefício e evitar perdas financeiras.

Dessa forma, o troco do mês e o troco do mês anterior são rubricas que têm como objetivo ajustar possíveis diferenças nos cálculos do salário líquido, visando garantir que o trabalhador receba o valor correto e justo pelo seu trabalho. É importante destacar que essas rubricas não são valores adicionais, mas sim correções necessárias para manter a integridade do pagamento.

3.METODOLOGIA

Antes de iniciar o trabalho de uma pesquisa bibliográfica, Volpato (2000) recomenda que se tenha claro e definido o tema da pesquisa. A pesquisa foi realizada em uma loja atuante no mercado de vidros, localizada em Bagé, RS. Conforme esclarece Boccato (2006, p. 266), a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas.

O presente artigo passa por algumas etapas para chegar as suas conclusões finais. Neste estudo foi utilizada uma abordagem onde os integrantes, após definirem a empresa a ser

analisada, foram ao local de trabalho escolhido com objetivo de maior familiaridade com o tipo de serviço no qual iria estudar-se o pagamento por meio do contracheque. Para Marconi e Lakatos (2010), pela análise é possível mostrar as relações existentes entre o objeto de estudo e outras variáveis, e a interpretação busca dar significado as respostas.

Em um segundo momento, foi realizada uma entrevista com o dono da empresa. A entrevista consiste no encontro entre no mínimo duas pessoas em que uma delas busca obter informações da outra sobre determinado assunto (MARCONI; LAKATOS, 2010). O questionário é uma técnica amplamente utilizada em pesquisas científicas e estudos acadêmicos para coletar dados de maneira sistemática e objetiva. É baseada na aplicação de um conjunto de perguntas estruturadas a um grupo de indivíduos selecionados para representar uma amostra da população interesse.

Desta forma, além da visitação ao local de trabalho do colaborador responsável pelo contracheque em estudo, realizou-se um questionário composto de 6 questões com o proprietário da empresa em questão.

- 1- A empresa atua a quantos anos?**
- 2 - Quantos funcionarios trabalham na empresa?**
- 3 - Acidentes de trabalho são recorrentes?**
- 4 - O serviço de contabilidade é terceirizado?**
- 5 - Quais critérios são utilizados para definição dos salários?**
- 6 - Quem coleta as assinaturas do contracheque?**

FONTE: ADAPTADO DE (SILVA, 2023)

Tal questionário teve como objetivo principal aprofundar o entendimento dos integrantes do grupo sobre a empresa com relação a critérios de escolha de valores, responsável pela composição do documento e responsável pela entrega do contracheque.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO OU ANÁLISE DOS RESULTADOS

O contracheque, é um documento essencial para os trabalhadores, pois reflete de forma detalhada os vencimentos, descontos e benefícios relacionados ao seu emprego. Neste parágrafo, discutiremos os resultados e implicações associados ao contracheque, abordando tanto os aspectos positivos quanto as eventuais preocupações.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que o contracheque desempenha um papel fundamental na transparência e na comunicação entre empregador e empregado. Ao fornecer informações detalhadas sobre salários, bônus, horas extras, descontos de impostos e contribuições previdenciárias, o contracheque permite que os trabalhadores compreendam claramente a composição de sua remuneração e possam verificar se os pagamentos estão corretos e em conformidade com a legislação vigente.

Além disto, analisamos que ele também auxilia no planejamento financeiro dos funcionários. Com acesso às informações sobre os descontos aplicados, como imposto de renda, contribuição previdenciária e outros encargos, os trabalhadores podem ter uma visão clara de suas obrigações fiscais e prever com mais precisão o valor líquido que receberão. Essa transparência proporciona uma maior segurança financeira, possibilitando o ajuste de despesas e investimentos de acordo com a renda disponível.

Contudo, é importante reconhecer que os contracheques nem sempre são compreendidos e utilizados de maneira eficaz por parte dos trabalhadores. Em alguns casos, a complexidade das informações pode dificultar a interpretação correta, o que pode levar a equívocos ou dúvidas sobre o pagamento recebido. É fundamental que as empresas forneçam suporte adequado e estejam disponíveis para esclarecer quaisquer dúvidas relacionadas aos contracheques, a fim de garantir que os funcionários tenham pleno conhecimento e compreensão das informações apresentadas.

Ainda assim, questões relacionadas à segurança e confidencialidade também devem ser consideradas no contexto do contracheque. Dados pessoais sensíveis, como número de CPF, informações bancárias e detalhes sobre a remuneração, são incluídos nesse documento. Portanto, é essencial que as empresas adotem medidas adequadas para proteger a privacidade

dos trabalhadores e garantir a segurança dessas informações. Como benefícios e deduções, conhecimento dos impostos, negociação salarial e conformidade legal. Isso permite que tanto os funcionários quanto os empregadores tenham uma compreensão clara e precisa dos pagamentos e benefícios associados ao trabalho.

Em suma, o contracheque é uma ferramenta valiosa para os trabalhadores, fornecendo informações detalhadas sobre sua remuneração e permitindo um melhor planejamento financeiro. No entanto, é fundamental que as empresas adotem práticas claras e transparentes em relação à elaboração e fornecimento desses documentos, além de fornecer suporte adequado para garantir que os funcionários possam compreender corretamente as informações apresentadas. Ao fazê-lo, será possível otimizar os benefícios do contracheque, promovendo uma relação saudável e transparente entre empregador e empregado.

Demonstrativo de Pagamento de Salário

SÃO PEDRO COMERCIO DE VIDROS LTDA
CNPJ: 13.038.529/0001-46 CC: GERAL
Folha Mensal
Marco de 2023

CÓDIGO 50 NOME DO FUNCIONÁRIO Mensalista.o. LOCAL 1 DEPTO. SETOR SEÇÃO FL.
716305 Admissão: 15/02/2023
VIDRAÇEIRO

CÓD.	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA	VENCIMENTOS	DESCONTOS
1	HORAS NORMAIS	190,67	1.416,04	
10	HORAS REPOUSO REMUNERADO	29,33	217,82	
992	TROCO DO MES	0,00	0,49	
16	INSALUBRIDADE 20%	20,00	326,77	
998	I.N.S.S.	8,00		156,92
993	TROCO MES ANTERIOR	0,10		0,10
230	MENSALIDADE SINDICAL %	0,80		13,07
48	VALE TRANSPORTE	98,03		98,03
			TOTAL DE VENCIMENTOS	TOTAL DE DESCONTOS
			1.761,12	268,12
			SALÁRIO BASE	VALOR LÍQUIDO
				1.493,00

SAL. CONTRIB. INSS 1.633,86 BASE CÁLCULO F.G.T.S. 1.960,63 F.G.T.S. DO MÊS 156,85 BASE DE CÁLCULO IRRF 1.803,71 FAIXA IRRF 0,00

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO
ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO
DATA

Figura 1: Imagem do contracheque de um colaborador da empresa Vidraçaria São Pedro.

SAO PEDRO COMERCIO DE VIDROS LTDA
Recibo de Vale Transporte

Nome: _____

Mes: 04/2023
No: 50
C.C: 1

EMPRESA DE ONIBUS: BAIRRO X CENTRO

86	430,00
Total: 86	430,00

BAGÉ, 31 de Março de 2023.

(Assinatura)

Figura 2: Recibo do vale transporte de um colaborador da empresa Vidraçaria São Pedro.

Respostas do questionário:

- 1- 44 anos trabalhando na cidade de Bagé.
- 2- 15 funcionários remunerados.
- 3- Os acidentes de trabalho não são recorrentes,
- 4- Sim, terceirizamos nossa área contábil para a DCS contabilidade.
- 5- O escritório de contabilidade que faz essa parte de definição de salário e passa para a empresa. Mas geralmente é, a função do funcionário, quantas horas trabalhadas, o acordo sindical da categoria e o piso salarial.
- 6- Gerente Financeiro.

5. CONCLUSÃO

Em conclusão, este trabalho científico evidenciou a importância do contracheque como instrumento fundamental na relação entre empregador e empregado, oferecendo transparência, segurança e proteção aos direitos trabalhistas. O contracheque desempenha um papel essencial na verificação e garantia do cumprimento de todas as obrigações financeiras e legais relacionadas ao emprego, permitindo que os trabalhadores tenham ciência dos valores pagos, dos descontos realizados e dos benefícios recebidos.

Ao possibilitar o registro detalhado das remunerações e benefícios, o contracheque contribui para a prevenção de irregularidades, como a sonegação de direitos e o não pagamento de horas extras. Além disso, proporciona aos trabalhadores uma base sólida para a verificação de inconsistências e a busca de soluções em caso de erros ou omissões.

Sendo assim, o contracheque desempenha um papel crucial na relação de trabalho, promovendo a transparência, a segurança e a justiça entre empregadores e empregados. Sua importância transcende o aspecto meramente financeiro, abrangendo aspectos legais, sociais e de cidadania. É fundamental que as empresas e os órgãos responsáveis continuem investindo na sua emissão correta e no acesso facilitado pelos trabalhadores, garantindo assim o respeito aos direitos e a construção de relações laborais mais equitativas e transparentes.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. C. & Gomes, P. S. (2021). Manual de prática trabalhista. São Paulo: Saraiva Educação. p. 98-100.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Dispõe sobre o vale-transporte e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm. Acesso em: 26 mar. 2022.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 606.

Gonçalves, R. A. & Silva, T. R. (2021). Manual de rotinas trabalhistas: Uma abordagem teórico-prática. São Paulo: Atlas. p. 67-68.

GONÇALVES, C. A. (2020). Manual de direito sindical. São Paulo: Saraiva Educação. p. 182-183.

LEMES, F. L. (2021). Contabilidade de pessoal: Rotinas trabalhistas e previdenciárias. São Paulo: Atlas. p. 87-89.

LOPES, Alexsandro Broedel; MARTINS, Eliseu. Curso de contabilidade de custos. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 291-292.

MENDONÇA, R. O. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 254.

MARTINS, S. P. (2021). Direito do trabalho. São Paulo: Atlas. p. 254-255.

NASCIMENTO, A. M. Curso de direito do trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 310.

SÁ, A. C. Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 358.

SANCHES, F. L. (2018). A importância da folha de pagamento para a empresa. In Anais do Congresso Nacional de Excelência em Gestão (Vol. 1, p. 343). Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção.

SANTOS, R. S. & Silva, T. R. (2021). Contabilidade trabalhista: Teoria e prática. São Paulo: Atlas. p. 120-121.

SANTOS, R. S. & Gonçalves, A. M. (2021). Prática trabalhista: passo a passo da rotina diária. São Paulo: Atlas. p. 129-132.

SILVA, A. S. & Santos, P. L. (2021). Manual de direito do trabalho: teoria e prática. São Paulo: Saraiva Educação. p. 417-419.

REZENDE, J. A. (2020). Gestão de Pessoas: Uma abordagem estratégica. São Paulo: Atlas.