

RELAÇÃO ENTRE CONDUTAS ÉTICAS E OS ENCARGOS TRABALHISTAS NAS FUNÇÕES HIERÁRQUICAS EM UMA EMPRESA AGRONÔMICA NA CIDADE DE BAGÉ-RS.

PRASS, Júlia de Araújo¹
QUIROGA, Micaela Fernandes¹
SPENST, Simone Wall^{1*}
PRESTES, Caroline Soares²
SAGGIONO, Dirnei Kaupp²
OLIVEIRA, Luciane Rosa de²

RESUMO: A pesquisa é caracterizada por um objetivo principal no qual é realizar uma análise qualitativa e quantitativa na área de gestão de pessoas em uma empresa agronômica da cidade de Bagé. Como objetivo específico definiu-se compreender a constituição e especificação dos itens de um contracheque, analisando as diferentes remunerações entre os cargos, descrever como é realizada a disseminação do conhecimento através das práticas de recursos humanos e compreender a regra de conduta ética e os princípios organizacionais da empresa estudada. Através de uma análise documental feita dos contracheques disponibilizados e uma entrevista semiestruturada foi possível verificar a importância do código de ética dentro da empresa e sua missão, visão e valores para todos seguirem. Além disso, observamos a diferença salarial entre os colaboradores através do cargo exercido e escolaridade.

Palavras-chave: gestão de pessoas, conduta ética, relação trabalhista.

ABSTRACT: The research is described by a main objective in which a qualitative and quantitative analysis is carried out in the area of people management in an agronomic company in the city of Bagé. The specific objectives were to understand the constitution and specification of the items in a payslip, analyzing the different remunerations between positions, describing how knowledge is disseminated through human resources practices and understanding the rule of ethical conduct and the organizational principles of the company studied. Through a documentary analysis of the payslips made available and a semi-structured interview, it was possible to verify the importance of the code of ethics within the company and its mission, vision and values for everyone to follow. In addition, we observed the difference in salary between employees based on the position held and education level.

Keywords: people management, ethical conduct, labor relationship.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A ética empresarial é formada por um conjunto de normas que determina os deveres e direitos que os colaboradores, por lei, possuem. Desse modo, nota-se que as normas podem mudar de organização para organização, pois, a cultura das mesmas pode ser distinta. Com base nesses fatos é notória a importância da ética para que a organização mantenha-se em

¹ Discentes do Curso Administração, Nível 3 2024/1- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso Administração, Nível 3 2024/1 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

*E-mail para contato: simonespenst@hotmail.com

ordem, seguindo as suas responsabilidades sem cometer nenhum ato que possa ferir o seu código de ética, caso possua um dentro da organização.

Além disso, dentro das organizações é existente a divisão do trabalho, com cargos e funções diferentes para cada colaborador. Entretanto, a diferença salarial entre os cargos que a empresa possui e muitas vezes causa até mesmo conflito entre os próprios funcionários. Sabe-se que diferentes funções exigem esforços diferentes, por isso, existe essa diferença salário que pode ser diferente também caso o empregado possua uma graduação que o distingue dos demais.

O objetivo geral desta pesquisa é realizar uma análise qualitativa e quantitativa na área de gestão de pessoas em uma empresa agrônoma da cidade de Bagé. Como objetivo específico definiu-se: Compreender a constituição e especificação dos itens de um contracheque, analisando as diferentes remunerações entre os cargos, descrever como é realizada a disseminação do conhecimento através das práticas de recursos humanos e compreender a regra de conduta ética e os princípios organizacionais da empresa estudada.

Pretende-se com esta pesquisa, observar de maneira específica a ética que rege a empresa, que pode ser diferente em relação às outras empresas do ramo agrícola, pois os valores que uma empresa acredita ser fundamental para outra pode não ser da mesma forma, também analisar o contracheque dos funcionários, com isso, entender as diferenças salariais e os descontos que podem existir no contracheque de cada um.

A presente pesquisa é composta por 5 capítulos sendo eles as considerações iniciais, referencial teórico com tópicos em condutas éticas, missão, visão, valores e suas respectivas importâncias dentro da empresa, código de ética na Administração, direitos trabalhistas, clima organizacional, salários e remunerações, funções, relação trabalhista, estagiário e efetivo.

2 DESENVOLVIMENTO

Atualmente cada vez mais os vínculos entre empregador e empregado vem se tornando mais forte e com isso tanto um como outro tem como alicerce leis trabalhistas, códigos de condutas éticas e seguindo sempre a visão, missão e valores da empresa.

Com isso tudo cabe sempre à empresa desde o início da contratação do seu empregado deixar tudo em ordem, iniciando por uma boa administração. É muito importante que

qualquer uma das duas partes tenha o adequado conhecimento das regras e padrões existentes e tudo isso reflete diretamente no andamento da empresa com o empregado tanto na parte de gestão pessoal (RH), quanto no financeiro, portanto existem os encargos, leis trabalhistas, regras a serem seguidas que vem para auxiliar os componentes dessa relação.

2.1 Referencial Teórico

Diante dos entendimentos até o momento, aqui será apresentado no que se baseia o estudo, identificando o vínculo do funcionário com seu empregador e as relações trabalhistas e as regras existentes dentro da empresa no qual deve ser seguidas através de seus normativos, códigos de condutas etc.

2.1.1 Condutas éticas

“O livro argumenta que, combinada a sólida estratégia de negócios, a ética na empresa cria um clima organizacional capaz de incentivar iniciativas inovadoras e ousadas que são essenciais para obter e manter a excelência nos negócios” (AGUILAR, 1996 p. 7).

“A ética pode ser considerada ação humana balizada em valores e princípios ligados ao bem comum. Para construir uma ação ética, o indivíduo precisa ter certas habilidades que o tornem capaz de discernir para fazer escolhas, compreendendo que elas repercutem em si mesmo, no outro e no coletivo: ser autônomo, consciente de seus atos, atitudes e atividades, tendo clareza de suas finalidades e relacionando-as com a sua vida e a dos outros seres. A conduta ética pressupõe consciência e autonomia” (MAIA, 1998 p.152 *aput* GOMES).

2.1.2 Missão, visão, valores e suas respectivas importâncias dentro da empresa

Para a construção de uma identidade inicial da empresa é de extrema importância ter seus objetivos, missão, visão e valores bem identificados, para que assim todos os que trabalham nessa organização e até os que vão usufruir dos serviços estejam familiarizados com as condutas necessárias.

“Serve para definir a direção estratégica da empresa: da integração das operações à estratégia da companhia e da motivação da equipe” (NAKAGAWA, XXX p. 1)

Seguindo a ideia de Nakagawa o termo missão dentro da empresa é caracterizado como “o propósito da empresa existir e a sua razão de ser”, para complementar isso é possível definir a visão a situação em que a empresa deseja chegar, um futuro para o seu negócio em um período determinado de tempo. E os valores são definidos através dos ideais de atitude, comportamento e resultados que devem estar presentes tanto para os colaboradores quanto para os clientes da empresa e muitas vezes estes são usados até nos processos seletivos para as contratações.

2.1.3 Código de ética na Administração

Para direcionar a conduta de um gestor de maneira correta tem-se o código de ética do administrador, que serve para orientar gestores a possuírem comportamentos éticos fundamentando os em um conjunto de normas para o seu melhor desenvolvimento, estimulando o administrador a visualizar o seu papel da maneira certa e tornar a sua ação mais eficiente diante de todos, com ações que não violem a ética e a conduta de um verdadeiro administrador. (REATTO et al, 2010) .

Os códigos das profissões são elaborados por um Conselho de Classe que são autoritários pois quem os elabora são autoridades delegadas pelo Estado para fazer essa tarefa, fazendo com que o código seja não só criado, mas também cumprido. A principal característica de um código de ética é a sua forma de ser coletiva, pois o que está estabelecido nele foi discutido e aprovado pelos membros que fazem parte dessa classe profissional, criando regras que devem ser respeitadas por todos os profissionais. (ALVES et al, 2007).

Nota-se que o meio empresarial está sempre em uma busca constante por o que poderia ser chamado de um código de ética global, já que o que é considerado uma moral válida em um país pode não ser considerado da mesma maneira em outro país. Os códigos de ética globais, buscaram por padrões éticos com valores que são fundamentais para o ser humano, independente de país, cultura, tradição ou religião, respeitando o ser humano com os seus direitos básicos, que podem ser aplicados em todas as partes, como o respeito, justiça, igualdade e honestidade. (SARMENTO et al, 2008).

2.1.4 Direitos trabalhistas

No Brasil os desafios da legislação trabalhistas são muitos, as leis que regem o código trabalhista são baseadas em normas formadas na década de 40, com uma legislação que pode ser considerada ultrapassada. (NERI, 2000).

As desregulamentações existentes dos direitos trabalhistas no Brasil devem-se às legislações existentes pois infelizmente o sistema trabalhista brasileiro é desregulado no que se refere a ligação entre o empregador e a constituição, formando uma desconstituição na parte das relações trabalhistas. (NETO, 1997).

Quando se é analisada a história dos direitos trabalhistas no Brasil nota-se que esses direitos estão diretamente ligados ao processo de industrialização que ocorreu a partir do ano de 1930, como uma resposta aos trabalhadores urbanos na época. As várias mudanças que as leis trabalhistas sofreram e sofrem também estão de certa forma associadas aos movimentos de trabalhadores do país, como também da mesma forma o cenário econômico que o sistema do capital formou. (PINHO e BEZERRA, 2017).

A valorização do trabalhador consta na Constituição Federal como um direito trabalhista, segundo Delgado (2007) tratando-se dos direitos sociais e a ordem social dos trabalhadores. “A valorização do trabalho é um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática. (DELGADO, 2007 p.15)”.

Os direitos não só regulam a parceria de empregado e empregador, mas também determinam a forma de trabalharem e quais as condições a empresa deve se manter para que haja pessoas que trabalhem nela, segundo Bastos (2024) o decreto da CLT reuniu todas essas leis avulsas que já existiam e acrescentou vários outros benefícios, fazendo o direito e a justiça do trabalho ganharem força em nosso país, como pode-se observar na Figura 01.

Figura 01- Principais direitos trabalhistas



Fonte: Bastos (2024)

Os principais direitos trabalhistas são essenciais, para o empregado estar a par do que é legal e o que ilegal no Brasil, leis q ajudam e dão sustentação no poder da justiça do trabalho, exercendo o que tem de mais valor nos dias de hoje .

2.1.5 Clima Organizacional

Payne e Mansfield (1973) consideram o clima organizacional como uma vinculação conceitual entre o nível individual e o nível organizacional na medida em que expressa a combinação das expectativas, valores e interesses dos indivíduos, ou compatibilidade com suas necessidades e valores.

Segundo Coda (1993) o clima organizacional é um indicador do nível de satisfação dos membros da empresa com relação a diversos aspectos da cultura organizacional ou da realidade explícita, como políticas de departamento pessoal, modelo de gestão e missão da empresa, metodologia de comunicação, desenvolvimento profissional e definição com a empresa.

Segundo Luz (1996), o clima organizacional pode ser visto como um conjunto de valores e atitudes de padrão comportamental existente, que reflete a satisfação das pessoas no trabalho. É a resposta dos indivíduos, ou seja, o estado de espírito de uma pessoa em um período específico de tempo.

“O clima representa o ambiente psicológico e social que existe na organização e que condiciona o comportamento de seus membros.” (CHIAVENATO, 2004, p. 99).

Segundo Chiavenato (2010) o núcleo da cultura corporativa é expresso pelo modo que uma empresa presta seus serviços a clientes e funcionários. Com esse grau de autonomia ou

liberdade existe no departamento ou escritório, dependendo do nível de lealdade que os funcionários expressam na empresa. A cultura organizacional representa percepções de gestores e funcionários da organização e expressa sua mentalidade. Com isso, a cultura organizacional é um meio de interpretação da realidade organizacional e construir um modelo para processar problemas organizacionais.

2.1.6 Salários e remunerações

A remuneração é um processo de valorização, através da remuneração é possível observar de maneira relativa a importância do colaborador para a organização e a sua situação profissional perante o mercado de trabalho. Quando consideramos a remuneração como um simples processo, de certa maneira perdemos o valor simbólico existente na sociedade em relação à remuneração. (DUTRA, 2016).

Entretanto, mesmo com a escolaridade está diretamente ligada ao capital humano de um indivíduo, os índices deixam de forma clara que as maiores remunerações existentes estão associadas aos melhores cargos dentro da organização, sendo eles de maneira formal ou até mesmo informal. Portanto, nota-se em primeira análise que a elevação da renda de trabalhadores está ligada a maior escolarização do indivíduo.

A diferença salarial predominante no Brasil pode estar associada a diversos fatores como a escolaridade, diferença entre brancos ou negros ou até mesmo a menor experiência de trabalho entre os homens e as mulheres. O que mais uma vez reflete na discriminação existente no pré-mercado brasileiro. (CACCIAMALI et al, 2009).

2.1.7 Funções

Neste tópico será enfatizado os conceitos sobre empregado e empregador e alguns cargos nos quais serão tratados dentro da empresa. No caput do 2º artigo da consolidação das leis de trabalho:

Art 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
(BRASIL, 1943)

Poder diretivo nada mais é que a possibilidade dada ao empregador de limitar certas ações de seus empregados, visando o bom desenvolvimento das atividades laborais e consequentemente de sua atividade econômica, no entanto, tal poder ao ser aplicado deverá

observar os direitos do empregado, garantidos constitucionalmente, tais como a dignidade, privacidade entre outros. (PAULINO, 2008 p.45)

E no artigo 3º da consolidação das leis de trabalho encontra-se o conceito para empregado, no qual deve seguir e respeitar regras impostas pela a empresa, contratos ou leis:

Art 3 º Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL,1943)

Sobre a figura do empregado repousa o peso da subordinação às determinações do empregador, além de existir entre eles um liame dependência. (PAULINO, 2008 p.44).

2.1.8 Relação trabalhista

A CLT foi criada pelo presidente Getúlio Vargas, em 1 de maio de 1943 durante o Estado Novo e surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452. É onde traz as relações trabalhistas, seus cargos e salários dentro da empresa .

2.1.8.1 Estagiário

De acordo com a lei prevista aos direitos do estagiário , constituído pelas regras da CLT, há uma pequena diferenças do que o trabalhador que é contratado efetivamente, como vemos no artigo do blog sólides, o estagiário tem essa oportunidade para pôr em prática o que estão aprendendo, como decorrer podemos ver e analisar os benefícios que se pode ter :

Remuneração ,vale transporte, termo de estágio , contrato de estágio, férias proporcionais, carga horária, duração do contrato de estagiário, supervisão profissional, seguro contra acidentes pessoais, ambiente de trabalho seguro e adequado, rescisão. (DIAS, 2024).

2.1.8.2 Efetivo

No artigo 29 diz que o empregador tem até 5 dias úteis para anotar na CTPS do empregado, com experiência vimos como acontecido conosco, quando somos contratados diretamente é dado baixa, como está mais moderno hoje temos a carteira digital que não precisa o empregado levar a carteira antiga , em alguns lugares ainda adotam essa prática , mas como prevista assim quando a pessoa nasce e já sai com CPF ali diretamente sai todos os

registros , como mencionado tudo que é proposto ao funcionário deve estar anotado em sua carteira digital ou física.

Com a implementação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) digital pelo Ministério do Trabalho em 2019, o aplicativo funciona como uma extensão do modelo físico de papel. (BASTOS, 2024)

O empregado efetivo tem como benefícios: auxílio transporte , folga remunerada, pagamento do salário em dia , 13º, férias, horas extras. Tem também direito a licença maternidade, gala, nojo, serviço militar, acidente de trabalho, doença e paternidade. (DIAS, 2024).

3 Metodologia

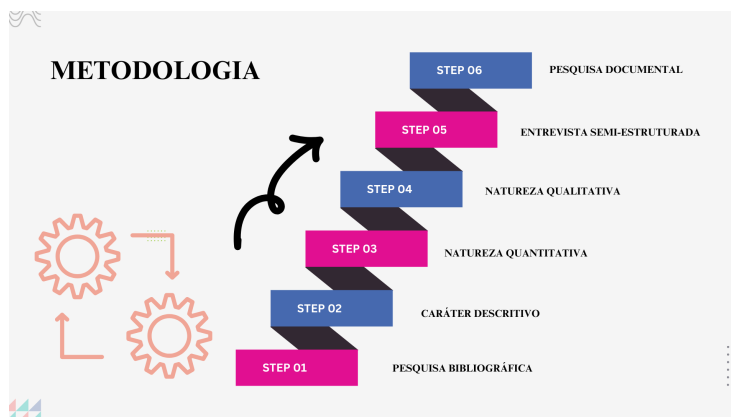
A pesquisa é de caráter descritivo e de natureza qualitativa e quantitativa, com finalidade de realizar uma entrevista semi estruturada com o proprietário da empresa agrícola. Para realizar uma pesquisa de natureza quantitativa é fundamental conhecer o assunto e ter o controle sobre o que irá ser pesquisado. (Silva & Simon, 2005).

Já a pesquisa qualitativa revela para o pesquisador diversas possibilidades para descrever momentos rotineiros e problemas enfrentados pelos entrevistados. Na área da pesquisa qualitativa os pesquisadores estão sempre em uma busca constante para compreender melhor o assunto tratado na pesquisa, com práticas de interpretação para entender melhor o assunto. (TUZZO & BRAGA, 2016) .

Para observar as folhas de pagamento será feito através de pesquisa documental que segundo as ideias dos autores “A análise documental favorece a observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, entre outros” (CELLARD, 2008 apud SÁ-SILVA, DE ALMEIDA, GUINDANI, 2009 p.2). Onde terá o objetivo de observar a remuneração, benefícios, cargos e se houver diferença salarial.

Também será realizada uma entrevista semi estruturada com perguntas abertas para o responsável da empresa. Triviños (1987) afirma que em uma entrevista semiestruturada, existe um conjunto pré-determinado de perguntas, mas o entrevistador não se limita a estas questões e permite ao entrevistado discutir livremente os temas propostos e iniciar uma conversa. O roteiro de perguntas é um guia para evitar espaços.

Figura 02- Sequência da metodologia apresentada no trabalho



Fonte: Autores (2024)

A metodologia da pesquisa possui um seguimento lógico com 6 (seis) fases conforme figura 02 nas quais foram seguidas sendo pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa e quantitativa, caráter descritivo, feito uma entrevista semiestruturada com o proprietário da empresa e uma pesquisa documental.

4 Análise dos Resultados

Neste tópico será apresentado os resultados obtidos através da entrevista semiestruturada realizada na empresa e análise final através do contracheques cedidos, para assim analisar os fatores importantes que colaboraram para os respectivos resultados abaixo. Na entrevista aplicada ao proprietário da empresa agrícola, foi abordado alguns tópicos como a importância da ética para o ramo empresarial, se já vivenciou algum momento em que a ética foi infringida, se a empresa possui missão e valores, se possui um código de ética, qual os cargos presentes na empresa e importância para o proprietário em relação ao bom convívio de todos os funcionários.

Inicialmente apresentaremos a empresa Cultivar Assistência Agronomica LTDA que teve seu início no ano de 2022, na cidade de Bagé-RS tem como foco principal, segundo a descrição da atividade econômica principal: Serviços de agronomia e de consultoria às atividades agrícolas e pecuárias (74.90-1-03), contida na figura 03 cartão CNPJ da empresa emitido via Receita Federal.

Figura 03- Cartão CNPJ da empresa

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL		
CADASTRO NACIONAL DA PESSOA JURÍDICA		
NÚMERO DE INSCRIÇÃO 48.102.554/0001-26 MATRIZ	COMPROVANTE DE INSCRIÇÃO E DE SITUAÇÃO CADASTRAL	DATA DE ABERTURA 27/09/2022
NOME EMPRESARIAL CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA LTDA		
TÍTULO DO ESTABELECIMENTO (NOME DE FANTASIA) CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA		PORTE ME
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL 74.90-1-03 - Serviços de agronomia e de consultoria às atividades agrícolas e pecuárias		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS 01.61-0-01 - Serviço de pulverização e controle de pragas agrícolas 66.29-1-00 - Atividades auxiliares dos seguros, da previdência complementar e dos planos de saúde não especificadas anteriormente 74.90-1-99 - Outras atividades profissionais, científicas e técnicas não especificadas anteriormente		
CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA 206-2 - Sociedade Empresária Limitada		
LOGRADOURO R RODRIGUES LIMA (LADO DIREITO IMPAR)	NÚMERO 129	COMPLEMENTO APT 101
CEP 96.400-440	BAIRRO/DISTRITO CENTRO	MUNICÍPIO BAGÉ
UF RS	TELEFONE (53) 3241-4089/ (0000) 0000-0000	
ENDEREÇO ELETRÔNICO RPINTO276@GMAIL.COM		
ENTE FEDERATIVO RESPONSÁVEL (EFR) *****		
SITUAÇÃO CADASTRAL ATIVA		DATA DA SITUAÇÃO CADASTRAL 27/09/2022
MOTIVO DE SITUAÇÃO CADASTRAL		
SITUAÇÃO ESPECIAL *****		DATA DA SITUAÇÃO ESPECIAL *****

Fonte: Autores (2024)

No quadro abaixo será apresentada a entrevista com suas perguntas e respectivas respostas, no qual foi respondida pelo proprietário da empresa Cultivar. A pesquisa documental foi realizada com um total de 7 perguntas, enviadas via Whatsapp para retorno.

Quadro 1 - Proprietário da empresa Cultivar

1- Em sua opinião o quão importante é que um profissional exerça sua profissão seguindo a ética?	A ética é umas das maneiras de um profissional mostrar seus princípios e seu caráter e é muito importante no convívio e nas relações entre as pessoas.
2- Em seu ramo de atividade, já presenciou alguma situação que infringiu de certa maneira a ética profissional? Se sim, qual?	Sim. Infelizmente presenciei quase todos os dias a falta de ética no meio profissional.
3- A sua empresa possui missão e valores, se sim, qual?	Temos nossos valores e missões, porém isso não está amostra ainda na empresa.
4- A empresa possui um código de ética? Se sim, conte-nos um pouco sobre ele.	Não possui.
5- Quantos funcionários a empresa possui atualmente? Há diferença salarial entre as funções? Se sim, o que ocasiona essa diferença?	A empresa possui 4 funcionários. Todos têm diferenças de salários, mas devido ao cargo que cada um exerce dentro da empresa.

6- A empresa possui estagiários? Acredita que a presença de um estagiário na empresa traz benefícios para ela?	De momento não temos ninguém em estágio, mas sempre recebemos estagiários. Acredito que traga benefícios sim, desde que a pessoa esteja comprometida com os afazeres da empresa.
7- Em sua empresa, quais atitudes você acredita ser importante para manter o ambiente de trabalho agradável?	Em primeiro lugar o respeito mútuo, colaboração nos trabalhos, cumprimento dos horários, tomada de decisões em equipe, momentos de descontração para um café, abertura ao diálogo.

Fonte: Elaborado pelo autor

Sob a análise das respostas do proprietário, é possível analisar que o mesmo possui conhecimento sobre a importância da ética no ambiente profissional e que pensa que a ética é a maneira de alguém demonstrar seus princípios e seu caráter e com isso o convívio entre todos fica mais agradável. Além disso, relatou que presencia infelizmente praticamente todos os dias a falta de ética em seu ramo de atividade, afirmou também que possuem valores e missões mas que ainda não estão à mostra na empresa e em relação ao código de ética, a empresa ainda não possui. Sugere-se a empresa a criação do código de ética para sua melhor organização e definir quais serão as atribuições e responsabilidade de cada um, e a exposição dos valores e missão da empresa para que todo o público alvo tenha conhecimento sobre.

Em relação a diferença salarial, nos relatou que todos possuem diferença entre seus salários devido às funções que cada um exerce, ao todo são 4 funcionários em sua empresa, sendo todos efetivos. Sobre estagiários nos informou que no momento estão sem, mas que acredita que eles trazem muitos benefícios para a organização desde que a pessoa esteja realmente comprometida com as tarefas da empresa. Questionamos a ele sobre quais atitudes ele julga serem fundamentais para um bom convívio entre todos no ambiente de trabalho, em primeiro lugar ele disse que é fundamental possuir o respeito mútuo, também a colaboração de todos no trabalho, cumprimento de horários, tomadas de decisões em equipe, momentos de descontração e abertura sempre ao diálogo.

Figura 04- Contracheque de um funcionário com o cargo de técnico agrícola

CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA LTDA CNPJ: 48.102.554/0001-26		CC: GERAL Mensalista		Folha Mensal Abril de 2024	
1	TÉCNICO AGRÍCOLA	321105	1	1	20/10/2022
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	190,67	2.530,54		
10	HORAS REPOUSO REMUNERADO	29,33	389,26		
992	TROCO DO MES	0,00	0,36		
9383	DESC VALE ALIMENTACAO	5,17		5,17	
998	I.N.S.S.	8,53		249,19	
993	TROCO MES ANTERIOR	0,80		0,80	
			Total de Vencimentos	2.920,16	
			Total de Descontos	255,16	
			Valor Líquido	2.665,00	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	FGTS de 13º	Base Calc. IRPF
2.919,80		2.919,80	2.919,80	233,58	2.355,00
					7,50

Fonte: Autores (2024)

No primeiro contra cheque apresentado que consta na figura 04, o colaborador exerce a função de técnico agrícola com as seguintes remunerações e descontos não apresentando nenhum benefício ou desconto a mais do que o previsto em lei.

Figura 05 - Contracheque do Empresário

CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA LTDA CNPJ: 48.102.554/0001-26		CC: GERAL Mensalista		Folha Mensal Abril de 2024	
6	EMPRESÁRIO	121005	1	1	01/02/2024
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
100	PRO-LABORE	220,00	9.300,00		
862	TROCO DO MES EMPREGADOR	0,00	0,03		
843	INSS EMPREGADOR	11,00		856,46	
856	IRRF EMPREGADOR	27,50		1.373,84	
864	TROCO MES ANT. EMPREGADOR	0,73		0,73	
			Total de Vencimentos	9.300,03	
			Total de Descontos	2.231,03	
			Valor Líquido	7.069,00	
Matricula INSS:					
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	FGTS de 13º	Base Calc. IRPF
9.300,00		7.786,02	0,00	0,00	8.253,95
					27,50

Fonte: Autores (2024)

Figura 06- Contracheque do Empresário

CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA LTDA CNPJ: 48.102.554/0001-26		CC: GERAL Mensalista		Folha Mensal Abril de 2024	
Emp: 7			CCO: 121005	Separado: 1	Faz: 1
EMPRESÁRIO			Admissão: 01/02/2024		
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
100	PRO-LABORE	220,00	9.300,00		
862	TROCO DO MES EMPREGADOR	0,00	0,29		
843	INSS EMPREGADOR	11,00		856,46	
856	IRRF EMPREGADOR	27,50		1.425,97	
864	TROCO MES ANT. EMPREGADOR	0,86		0,86	
Matrícula INSS:			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			9.300,29	2.283,29	
			Valor Líquido	7.017,00	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	FGTS de Mês	Base Calc. IRRF
9.300,00		7.786,02	0,00	0,00	8.443,54
					27,50

Fonte: Autores (2024)

Os contra cheques apresentados são dos proprietários da empresa Cultivar, ambos possuem formação superior de engenheiro agrônomo. O contracheque apresentado na figura 05 e 06 mostra o pró labore recebido da empresa e como descontos o INSS e o IR.

Figura 07- Contracheque de um funcionário com cargo de assistente administrativo

CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA LTDA CNPJ: 48.102.554/0001-26		CC: GERAL Mensalista		Folha Mensal Abril de 2024	
Emp: 2			CCO: 411010	Separado: 1	Faz: 1
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO			Admissão: 01/02/2023		
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	176,00	2.076,64		
10	HORAS REPOUSO REMUNERADO	29,33	346,06		
836	INSS DIF FER DESC A MAIOR	0,00	0,07		
992	TROCO DO MES	0,00	0,12		
9383	DESC VALE ALIMENTACAO	5,17		5,17	
998	I.N.S.S.	8,13		196,86	
993	TROCO MES ANTERIOR	0,86		0,86	
Total de Vencimentos			2.422,89	Total de Descontos	
				202,89	
			Valor Líquido	2.220,00	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	FGTS de Mês	Base Calc. IRRF
2.595,75		2.653,43	2.653,43	212,27	1.857,90
					0,00

Fonte: Autores (2024)

O seguinte contracheque apresentado na figura 07 é de um funcionário que exerce o cargo de assistente administrativo, diferente dos funcionários da figura 05 e 06 ele não apresenta graduação superior, causando uma diferença salarial entre os demais.

Figura 08- Contracheque de um funcionário com cargo de piloto de drone

CULTIVAR ASSISTENCIA AGRONOMICA LTDA CNPJ: 48.102.554/0001-26		CC: GERAL Mensalista		Folha Mensal Abril de 2024	
4		781310		1	
PILOTO DE DRONE		Admissão:		01/02/2024	
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	190,67	1.295,32		
10	HORAS REPOUSO REMUNERADO	29,33	199,25		
992	TROCO DO MES	0,00	0,62		
9383	DESC VALE ALIMENTACAO	5,17		5,17	
998	I.N.S.S.	7,58		113,33	
993	TROCO MES ANTERIOR	0,69		0,69	
+ 400 Klocker					
+ 600 Pólo					
+ 1350 Comissão (habu, Depara.?)					
+ 1500 Comissão (Jornal)					
+ 1500 Salário					
- 479,6 IDENU					
R\$ 6.370,84					
- R\$ 270					
R\$ 6.100,84					
			Total de Vencimentos	Total de Descontos	
			1.495,19	119,19	
			Valor Líquido	1.376,00	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	Base Calc. INSP	
1.494,57		1.494,57	119,56	929,77	
				Folha INSP	
				0,00	

Fonte: Autores (2024)

O último contra cheque apresentado na figura 08 é do funcionário que exerce a função de piloto de drone. Não tendo nenhuma avaria na folha de pagamento mensal. Após visualizar todos os contra cheques disponibilizados pela empresa pode se observar que há uma diferença de remunerações de acordo com o cargo que cada colaborador exerce dentro da empresa e tendo somente diferenças nos descontos nas folhas de pagamento dos dois proprietários da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podendo-se concluir através dos resultados apresentados que a empresa mesmo não tendo um código de ética, reconhece a importância desta conduta em um ambiente onde trabalham pessoas com diferentes características, e que os valores e missões devem ser seguidas para um local de trabalho agradável.

A remuneração e os descontos apresentados no contracheque, apresentam variações pois é de acordo com cada cargo realizado na, o que é considerado normal pois em grande parte das empresas a remuneração acontece conforme o cargo. Seria interessante, na hora de contratar um funcionário, expor todos os deveres e direitos, mostrando que poderá subir de cargo se seguir as regras da empresa e se mostrar interessado e esforçado em aprender sempre mais, deixando claro também que os estudos influenciam na hora de definir o salário.

Um estagiário, pode-se considerar interessante sempre ter na empresa, pois podem transmitir seus conhecimentos adiante e alguém poderá ser beneficiado através desses conhecimentos.

Recomenda-se que a empresa desenvolva um código de ética para a sua organização ideal e defina os papéis e responsabilidades de cada pessoa dentro da empresa e tornem públicos os valores e a missão da empresa para que todo o público-alvo os conheça, já que a empresa possui um mas nunca o tornou público.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, Francis J. A ética nas empresas. Maximizando resultados através de uma conduta ética nos negócios. São Paulo, 1996. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ApE8kjpvlFUC&oi=fnd&pg=PA7&q=conduta+etica+&ots=-D9W2Qgdot&sig=ft-sUgu_Fj0uQfg3dJhktMUBxg8#v=onepage&q=conduta%20etica&f=false. Acesso em: 22 de maio de 2024.

ALVES, Francisco José dos Santos et al. Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 18, p. 58-68, 2007. Disponível em: [SciELO - Brasil - Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista](#). Acesso em 22 de Maio de 2024.

BASTOS, Jader. Direitos trabalhistas: Entenda os principais e mais 5 que todos deveriam conhecer. **Sólides**, 2024. <https://blog.solides.com.br/direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 01 de abril de 2024.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Production**, v. 16, p. 258-273, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 02 de abril de 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943 aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **CLT**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=DECRETA%3A,em%20todo%20o%20territ%C3%B3rio%20nacional. Acesso em: 26 de março de 2024.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson William. ESTREITAMENTO DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS E AUMENTO DO GRAU DE DISCRIMINAÇÃO:: LIMITAÇÕES DA MENSURAÇÃO PADRÃO?. **Planejamento e políticas públicas**, n. 33, 2009. Disponível em: <https://ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/159>. Acesso em 03 de Abril de 2024.

CAZEIRO, Leandro. Lei do Estágio: Tudo Sobre os Direitos e as Responsabilidades do Estagiário. 2019. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/lei-do-estagio-direitos-e-responsabilidades-do-estagiario/>. Acesso em: 22 de Abril de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, 2007. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136503>. Acesso em: 26 de março de 2024.

DIAS, Mariana. CLT: tipos de contratos, origem e história da 'carteira assinada'. **Gupy Blog**, 2024. <https://www.gupy.io/blog/clt>. Acesso em 01 de abril de 2024.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. 2016. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002749794>. Acesso em 22 de Março de 2024.

GOMES, Nanci Fonseca. Ética na administração pública: desafios e possibilidades. **SciELO Brasil**, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/FT67mCdrMrgd5tv3bMSBSqt/#>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

NAKAGAWA, Marcelo. Ferramenta: MISSÃO, VISÃO, VALORES. **Sebrae**, XXXX. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/ME_Missao-Visao-Valores.PDF. Acesso em: 22 de maio de 2024.

NERI, Marcelo. Direitos trabalhistas, encargos e informalidade. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 54, n. 9, p. 48-51, 2000. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rce/article/view/32453>. Acesso em 22 de Março de 2024.

NETO, JOSÉ FRANCISCO SIQUEIRA. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **São Paulo em perspectiva**, v. 11, p. 1, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf. Acesso em 22 de Março de 2024.

PINHO, Luana Cavalcante; BEZERRA, Marília Sarmiento. Direitos trabalhistas no Brasil: uma aproximação crítica. 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/129460033.pdf>. Acesso em 22 de Março de 2024.

PAULINO, Maria Lucia Avelar Ferreira. As relações do emprego na era da internet: Violação à intimidade do empregado X poder diretivo do empregador. São Paulo, 2008. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/relacoes_de_emprego_era_da_internet.pdf. Acesso em: 04 de abril de 2024

REATTO, Diogo et al. **Percepção de estudantes de administração sobre o ensino de ética geral e profissional e conhecimento do código de ética do administrador**. In: VII Congresso Virtual Brasileiro—Administração. 2010. Disponível em: [PERCEPCAO-DE-ESTUDANTES-DE-ADMINISTRACAO-SOBRE-O-ENSINO-DE-ETICA-GERAL-E-PROFISSIONAL-E-CONHECIMENTO-DO-CODIGO-DE-ETICA-DO-ADMINISTRADOR.pdf \(researchgate.net\)](#). Acesso em 22 de Maio de 2024.

SARMENTO, Antonio Carlos Capeletti; FREITAS, JASB; VIEIRA, Paulo Roberto da Costa. Códigos de ética empresarial: uma análise de fatores que influenciam sua efetividade. **ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, v. 22, 2008. Disponível em: [Microsoft Word - Antonio Carlos Capeletti Ssarmiento - Dissertação.doc \(dissertacoes-estacio.s3.amazonaws.com\)](#). Acesso em 22 de Maio de 2024.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2009. Disponível em: [Vista do Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas \(furg.br\)](#). Acesso em: 25 maio. 2024.

TUZZO, Simone Antoniacci; BRAGA, Claudomilson Fernandes. O processo de triangulação da pesquisa qualitativa: o meta fenômeno como gênese. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 4, n. 5, p. 140-158, 2016. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/38> . Acesso em 22 de Maio de 2024.