





INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Na última década, a temática da Gestão do Conhecimento tornou-se emergente nos estudos de Administração, ocupando lugar de destaque em pesquisas, livros, cursos específicos e inclusive criando-se, dentro das organizações, cargos específicos para profissionais gerirem e disseminarem o conhecimento no nível organizacional (PERROTI e DE VASCONCELLOS, 2005).

Com a evolução da tecnologia e a sua disseminação em todos os âmbitos da vida humana, torna-se imprescindível as organizações dispersarem conhecimento para todas as esferas - operacional, tática e estratégica. Assim como pontua Carvalho (2000), é necessária a reflexão a respeito de como usar este fácil acesso ao conhecimento para disseminar informações que permitam ao homem acompanhar o grau de complexidade que envolve a produção de um bem ou de um serviço na sociedade pós-industrial. Com os eletrônicos, o acesso ao conhecimento está em mãos de maior parte da sociedade, porém “embora a tecnologia permita o acesso à informação, ela por si só não operacionaliza o processo de conhecimento” (DA SILVA, 2010).

Em empresas com diferentes estruturas organizacionais, a disseminação do conhecimento é de extrema importância, visto que em cargos de distintos níveis de escolaridade e formação, os meios de comunicação para adquirir o conhecimento devem ser claros e de fácil acesso a todos. Visto que na atualidade o conhecimento é uma ferramenta de poder e transformação social, “a informação deve ser vista como um bem social e, portanto, coletivo, interligada com a universalização das tecnologias de informação e comunicação, a qualificação dos indivíduos e o processo educativo como forma de *“aprender a aprender”*” (DA SILVA, 2010), o ato de fornecer conhecimento da constituição de processos básicos como a composição do seu holerite é para o trabalhador um instrumento de autonomia sobre a sua realidade que de certo modo fornece a ele o poder de mudança, seja na esfera social ou econômica.

Além disso, tratando-se do conhecimento acerca do seu próprio salário, é fundamental que o empregado conheça os componentes dos seus rendimentos, pois, ao desconhecer seus direitos e obrigações, surgem ruídos, desmotivação e falta de comprometimento, o que pode acarretar o desligamento do colaborador ou ainda a geração de passivo trabalhista. Assim, a necessidade do trabalhador conhecer o seu papel na empresa existe também por uma questão



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



de identidade: para haver identificação e satisfação com o que se faz, é necessário compreender as competências do próprio cargo (PIOLLI, 2011).

Desse modo, esta pesquisa possui como objetivo principal compreender o nível de conhecimento que os colaboradores da empresa x, uma organização do ramo de genética animal na região da campanha possuem sobre a composição do seu contracheque. Como objetivos específicos, buscou-se identificar os principais componentes do holerite em diferentes cargos; além de apontar os principais direitos trabalhistas contidos no sistema de remuneração e analisar o grau de conhecimento dos colaboradores sobre a composição do seu contra-cheque.

Como método utilizou-se do estudo de caso, com múltiplas unidades de análise. Em primeiro momento, foi realizada uma análise documental utilizando-se de três contra-cheques dos cargos de trabalhador agropecuário, auxiliar de escritório e estoquista. Posteriormente, foi aplicado um questionário com os colaboradores da empresa, a fim de compreender os níveis de entendimento do sistema de remuneração e direitos dos referidos empregados.

2 DESENVOLVIMENTO

Para o desenvolvimento da pesquisa, selecionamos uma empresa agropecuária da região da campanha situada em Dom Pedrito, RS, que atua no ramo de genética animal. O seu foco principal é a Progen Inseminação Artificial é uma sólida empresa agropecuária que promove a difusão do que há de melhor em genética animal. Por meio de um trabalho personalizado e soluções ágeis garante resultados de alta performance para o desenvolvimento do agronegócio e o crescimento da cadeia produtiva. Especializada em animais de raças britânicas e suas composições, destacando a Angus, Devon, Hereford, Brangus e Braford, vale-se da genética adaptada como ferramenta para entregar o melhor produto aos seus clientes, produzindo animais adequados à demanda, clima e demais especificidades do produtor rural.

A partir da reprodução de touros melhoradores, identificados e localizados dentro dos principais programas de Melhoramento Genético do país, a Progen proporciona aos criadores de bovinos de corte um ganho real em suas margens financeiras. Com capital 100% brasileiro, acredita no agronegócio como multiplicador da renda nacional.

2.1 Referencial Teórico

Esta pesquisa busca identificar o nível de conhecimento do grupo de colaboradores sobre a empresa no qual estão inseridos, como o seu papel como colaborador dentro da organização, a política da empresa e o seu processo de funcionamento. Além do aspecto coletivo, busca entender quais os conhecimentos que o trabalhador possui sobre os seus próprios direitos.

Em 1 de maio de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 464 estabelece que “o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo

Comentado [1]: vocês precisam formatar!!



empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo”. Em outras palavras, a empresa possui a obrigação de emitir um recibo junto ao pagamento do salário mensal do colaborador, que deve assiná-lo mediante o recebimento ou, caso não seja alfabetizado, deverá utilizar sua impressão digital ou a assinatura a rogo caso a digital não possa ser recolhida.

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/que-informacoes-devem-constar-no-contracheque-de-acordo-com-a-clt/510342281>

A palavra holerite é originária e derivada do nome do norte-americano Herman Hollerith que, em 1880, criou uma máquina cuja função era o processamento de dados em massa e que foi batizada de “hollerith”. A palavra holerite é um substantivo masculino, também conhecido como contracheque, os dicionários a descreve da seguinte forma:

Documento que certifica o pagamento do salário de um funcionário, tanto pode ser depositado em sua conta bancária, como retirado pelo trabalhador no departamento da empresa destinado a esse propósito; contracheque ou demonstrativo de pagamento.

O holerite nada mais é do que um comprovante de pagamento do salário dos funcionários. Nesse documento constam os valores a receber, descontos e outras informações sobre o colaborador e a empresa.

Ele serve também como um histórico de pagamento para a empresa e uma garantia de que ela está honrando com seus compromissos trabalhistas. Servindo inclusive de garantia do cumprimento da lei em algum possível processo trabalhista futuro.

Além disso, esse documento é um apoio para que a empresa possa controlar e realizar o cálculo da sua folha de pagamento, uma vez que ele dá uma visão ampla e correta dos gastos mensais em relação a salários e benefícios.

<https://www.pontotel.com.br/holerite/#:~:text=A%20palavra%20holerite%20%C3%A9%20origin%C3%A1ria,foi%20batizada%20de%20%E2%80%9Chollerith%E2%80%9D.>

É necessário falarmos sobre o conhecimento dos trabalhadores sobre o que compõe a sua remuneração desde cedo. O assunto da matemática financeira e a sua necessidade de ser implantado nas escolas vem tornando-se cada dia mais recorrente. Há a necessidade da implementação do estudo da matemática financeira no dia a dia de jovens e crianças não só para saberem como lidar com o próprio dinheiro, mas também conhecimento para que antes mesmo de serem inseridos no mercado de trabalho já tenham sobre o que compõe a sua remuneração e quais os seus direitos como colaboradores de uma empresa.

Segundo Fioravanzo (2020), “a remuneração é a forma de valorizar os funcionários dentro das organizações, os quais correspondem ao trabalho realizado em valores tanto econômicos como financeiros. A remuneração contém fatores externos e internos”. Isto é, a remuneração é planejada de forma a considerar tanto esses fatores externos quanto internos para garantir que seja competitiva o suficiente para atrair e reter talentos qualificados, ao mesmo tempo em que é sustentável e alinhada com os objetivos e capacidades financeiras da empresa.



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



ALINHAVAR

CONHECIMENTO SOBRE O QUE ELE FAZ, QUANTO ELE GANHA PRA FAZER
COMO AS EMPRESAS DISSEMINAM O CONHECIMENTO
CONHECIMENTO COMO CONDUTA ÉTICA

2.1.1 Trabalho, Identidade e pertencimento e sua relação com a Ética

Segundo o dicionário, trabalho caracteriza-se como “o conjunto de atividades que uma pessoa realiza para alcançar um objetivo; atividade profissional regular, remunerada ou assalariada”. Além de se caracterizar como o que gera renda para uma pessoa, o emprego é também o principal “entretenimento” das pessoas, pois é onde se passa a maior parte do tempo.

MORFOLOGIA DO TRABALHO

GRAU DE IDENTIDADE E PERTENCIMENTO

VALORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS

CONHECER SEUS DIREITOS E SEUS DEVERES

2.1.2 Índice de conhecimento trabalhista

2.1.3 Direitos Trabalhistas

Muito se discute no departamento pessoal de uma empresa, a importância do conhecimento das leis trabalhistas. Em contrapartida, são elas que estabelecem os termos, direitos e deveres da relação entre empresa e trabalhador.

Visto que, nem sempre que houver um vínculo empregatício essas leis são aplicadas, conforme “ Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam”: alguns motivos são; informalidade, terceirização, evasão de direitos, falta de fiscalização, acordo coletivos ou também condições específicas de trabalho.

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf

2.1.4 Contracheque

Gerado exclusivamente para funcionários, nele comprova a operação de depósito e a remuneração mensal de cada funcionário foi realizada com sucesso. O art. 225 do Decreto nº 3.048/99 determina que a empresa seja obrigada a elaborar mensalmente a folha de pagamento



com a remuneração paga, devida ou creditada a todos os funcionários que estão a serviço (BRASIL, 1999).

Esse fornecimento é muito importante para o empregado que pode acompanhar toda sua folha de pagamento, o valor que está recebendo, seus direitos empregatícios, os adicionais e descontos. E para o empregador que fornece transparência sobre a remuneração do empregado, os benefícios que lhe é pago e os valores descontados.

O contracheque é composto por Salário Base que é o valor discriminado no contrato de trabalho, Horas Extras adicionais, Vale transporte- benefício do empregado que deve ser utilizado com as despesas de deslocamento até o local de trabalho, Vale Refeição- benefício que não é obrigação de todas as empresas fornecer e sim se constar no contrato, faltas e atrasos, Décimo Terceiro - também conhecido como gratificação natalina, é um direito anual dos trabalhadores regidos pela CLT, estabelecido pela Lei 4.090 de 1962, e representa uma obrigação legal para as empresas, verba referente às férias, período de descanso após 12 meses de trabalho, Contribuição Sindical, INSS, FGTS, Salário Família, Adicional Noturno, Adicional Insalubridade, Adicional de Periculosidade, e para o trabalhador que recebe mais que R\$ 2.259,20 tem o IR (Imposto de Renda) descontado diretamente da folha de pagamento.

3 METODOLOGIA

A organização onde desenvolveu-se a pesquisa foi uma empresa agropecuária gaúcha do ramo de genética animal, quem tem como princípio norteador “por meio de um trabalho personalizado e soluções ágeis **garante** resultados de alta performance para o desenvolvimento do agronegócio e o crescimento da cadeia produtiva”

A pesquisa tem abordagem quali-quantitativa, utilizando-se do estudo de caso como método de pesquisa. Este estudo de caso teve duas unidades de análise, primeiramente uma análise documental e posteriormente a aplicação de um questionário com os colaboradores. Viana (2021), diz que um caso pode ser único, ou seja, ter apenas um problema de pesquisa, ser realizado em uma organização, mas necessitar de duas ou mais unidades de análise para ser melhor investigado.

Portanto, como primeira parte, analisou-se três contracheques disponibilizados pela empresa, onde pode-se observar semelhanças entre eles, mesmo que exerçam áreas diferentes. Porém, por conta da diferença de atuação, cada um possui sua particularidade. CITAÇÃO SOBRE ANÁLISE DOCUMENTAL

Posteriormente, foram desenvolvidas com os colaboradores questões diversas a respeito de seu conhecimento sobre a política da empresa, seus respectivos contracheques, suas atividades dentro da empresa, entre outros. CITAÇÃO SOBRE QUESTIONÁRIO

Ressalta-se que o documento traz todos os registros de rendimentos do trabalhador. O documento serve, especialmente, para que o profissional tenha controle sobre a remuneração paga pelo empregador, demonstrando uma transparência entre a empresa e os trabalhadores.

Deste modo, foram feitos alguns questionamentos a alguns colaboradores da empresa X, como por exemplo, se o empregado entendia o que estava sendo descontado e seus benefícios, o valor resultante desses descontos, ou seja, se conseguiam analisar seu contracheque de maneira clara e sucinta, isto é, sem dificuldades.

Comentado [2]: Vocês não trouxeram nenhuma citação e não trouxeram um passo a passo de como a pesquisa ser feita. Vocês também não apresentaram nada sobre a empresa, como ramo de atuação, serviços prestados para entendermos quais direitos eles têm



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



2.3 Análise dos Resultados

Comentado [3]: os contracheques devem ficar aqui

112 EMPRESA X			01.234.567/001-89			
Estrada xx, RS 001 - Rural			Período: 01/03/24 até 31/03/24			
96450-000 DOM PEDRITO - RS						
Cód/Contr:	Nome:	PIS:	CBO:	C/Custo:	Localização:	Admissão:
7/	Funcionário 1	19012345678	411001		CAMPO	01/01/2017
Cargo: TRABALHADOR AGROPECUÁRIO EM GERAL						
Recibo de Pagamento de Salário						
Cód.	Descrição	Referência	Vencimentos		Descontos	
1	Horas Salário Normal		220,00 H		1.978,56	
63	Insalubridade		1,00%		395,71	
909	Arredondamento Anterior		0,00 \$		0,04	
5025	Quinquênio 4%				94,97	
56	Desconto Sindicato Mensal		1,00%		19,79	
901	% Desconto INSS		9,00%		201,05	
910	Arredondamento Atual		0,44\$		0,44	
CPF: 000.111.222-33			Total dos Vencimentos		Total dos Descontos	
CTPS: 00000000/00000 RS			R\$ 2.469,28		R\$ 221,28	
			Valor Líquido - >		R\$ 2.248,00	
Salário Base	Base INSS	Base Calc. FGTS	FGTS do Mês		Rend. Trib. IRFF	
1.978,56/M	2.469,24	2.469,24	197,53		2.469,25	

figura 1

112 EMPRESA X		01.234.567/001-89		
Estrada xx, RS 001 - Rural		Período: 01/03/24 até 31/03/24		
96450-000 DOM PEDRITO - RS				
Cód/Contr:	Nome:	PIS:	CBO:	
7/	Funcionário 1	19012345678	411001	
		Cargo:	Localização:	
		AUX. DE ESCRITÓRIO EM GERAL	ESCRITÓRIO	
			Admissão:	
			01/01/2014	
Recibo de Pagamento de Salário				
Cód.	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos
1	Horas Salário Normal	220,00 H	1.680,00	
63	Insalubridade	1,00%	336,00	
98	Horas Extras 50% (Per. de 26/02/24 a 25/03/24)	0,22 H	2,524	
116	Integração Horas Extras e Variáveis Repouso	1,00 U	0,48	
907	Salário Família	1,00 U	62,04	
909	Arredondamento Anterior	2,91 \$	2,91	
5025	Quinquênio 4%		80,64	
56	Desconto Sindicato Mensal	1,00%		16,80
901	% Desconto INSS	9,00%		167,78
910	Arredondamento Atual	0,01%		0,01
CPF: 000.111.222-33		Total dos Vencimentos		Total dos Descontos
CTPS: 00000000/00000 RS		R\$ 2.164,59		R\$ 184,59
		Valor Líquido ->		R\$ 1.980,00
Salário Base	Base INSS	Base Cálculo FGTS	FGTS do Mês	Rend. Trib. IRFF
1.680,00/M	2.099,64	2.099,64	167,97	2.099,64

figura 2

Conforme o holerite da figura 1 do empregado da empresa X, referente ao cargo de trabalhador agropecuário, tal mostra adicionais como insalubridade, que é o valor pago pela realização de trabalho em ambientes de riscos ou que oferecem riscos à sua saúde. No mesmo holerite possui o adicional de quinquênio também, um valor concedido ao colaborador que possui um tempo significativo na empresa.

Referente aos valores descontados conforme demonstra a figura 1, são eles; contribuição sindical e descontos do INSS, desconto obrigatório que garante acesso do trabalhador aos benefícios previdenciários quando necessário como a aposentadoria, por exemplo.

Em seguida, exemplificando a figura 2, contracheque do cargo de auxiliar de escritório, nesse holerite é demonstrado alguns adicionais diferentes da figura 1, são eles; horas adicionais, pagamento adicional pago por cada hora a mais trabalhada fora da carga normal do empregado, e o salário família, benefício pago pelo governo e não diretamente pelo empregador, este valor adicional deve ser pago de acordo com o número de filhos que o empregador possui, porém a restrição é que tenha até 14 anos de idade ou qualquer idade com algum tipo invalidez.

Relativo aos descontos do contracheque da figura 2, mostra desconto de contribuição ao INSS e ao sindicato mensal mesmo desconto da imagem 1.

Assim é possível notar a diferença de valores de salários de um cargo para outro, e os benefícios, que inclusive podem variar de acordo com a função do empregado como foi analisado os holerites anteriormente.



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Aqui constarão as considerações finais.

Comentado [4]: adicionar as considerações

REFERÊNCIAS

PIOLLI, Evaldo. Sofrimento e reconhecimento: o papel do trabalho na constituição da identidade. **Revista USP**, n. 88, p. 172-182, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/revusp/article/download/13861/15679>

BRITO, Lydia Maria Pinto. Gestão do conhecimento–instrumento de apropriação pelo capital do saber do trabalhador. **Cadernos de Educação**, n. 30, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/caduc/article/view/1767/1642>

TAUILLE, José Ricardo; DEBACO, Eduardo Scotti. Autogestão no Brasil: a viabilidade econômica de empresas geridas por trabalhadores. **São Leopoldo: Unisinos**, 2002. Disponível em: <https://www.fclar.unesp.br/Home/Pesquisa/GruposdePesquisa/nepesc7290/tauille---autogestao-no-brasil.pdf>

DIAS, Carolina Rodrigues, **Educação Financeira na Escola: uma oficina para promover reflexões**, Artigo, Universidade Luterana Do Brasil Canoas, 2014. Disponível em: <https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/6%20OF.pdf>

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. **IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>

JÚNIOR, Estanislau Velasco. **O “direito trabalhista preventivo” como instrumento estratégico na gestão de Recursos Humanos**. Araucária, 2017. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32579-39759-1-PB.pdf>

FIORAVANZO, Eduarda et al. A importância da administração de cargos e salários nas organizações. **Brazilian Journal of Business**, v. 2, n. 4, p. 3957-3974, 2020. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/21275>

CARVALHO, Isabel Cristina Louzada; KANISKI, Ana Lúcia. A sociedade do conhecimento e o acesso à informação: para que e para quem?. **Ciência da informação**, v. 29, p. 33-39, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/j9RG4gLkBGtqqfQ6LBxMwy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 de junho de 2024.

DA SILVA, Alzira Karla Araújo; CORREIA, Anna Elizabeth Galvão Coutinho; DE LIMA, Izabel França. O conhecimento e as tecnologias na sociedade da informação. **Revista Interamericana de Bibliotecologia**, v. 33, n. 1, p. 213-239, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179015628009.pdf>. Acesso em: 9 de junho de 2024.



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=239119#:~:text=Art.,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico. ARTIGO DA CLT

https://atilauno.com.br/wp-content/uploads/2022/07/Autodesenvolvimento_e_Competencias_O_caso_do_Traba.pdf
Autodesenvolvimento e Competências: O caso do Trabalhador de
Conhecimento como Especialista ? não está abrindo

RIBEIRO, Jurema Suely de Araujo, **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, Vol. 7, Nº. Extra, págs. 4-17, João Pessoa, 2017.
Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5908258>

Remuneração Estratégica na Administração Pública: ? não está abrindo
<https://pdfs.semanticscholar.org/a858/2a522c60e58f90cfd3d3d82c046cedca6740>

PERROTTI, Edoardo; DE VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim. Estrutura organizacional e gestão do conhecimento. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 4, n. 2, p. 1-18, 2005.

PIOLLI, Evaldo. Sofrimento e reconhecimento: o papel do trabalho na constituição da identidade. **Revista USP**, n. 88, p. 172-182, 2011.

BENTO, Alexandre Rodizio; DE LIMA MORENO, Jefferson. A Tecnologia da Informação Aplicada como Suporte ao Sistema de Folha de Pagamento na Empresa. **CONVIBRA. Anais**, 2013.

Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Alexandre-Bento-3/publication/337000497_A_TECNOLOGIA_DA_INFORMACAO_APLICADA_COMO_SUPOORTE_AO_SISTEMA_DE_FOLHA_DE_PAGAMENTO_NA_EMPRESA/links/5dbef9da4585151435e50dc2/A-TECNOLOGIA-DA-INFORMACAO-APLICADA-COMO-SUPORTE-AO-SISTEMA-DE-FOLHA-DE-PAGAMENTO-NA-EMPRESA.pdf

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm>. Acesso em: 16 Jun. 2013