



**Orientações Consultoria De Segmentos**  
**Elaboração e discriminação em folha de pagamento**

27/06/2014

## Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação .....	4
4.	Conclusão .....	5
5.	Informações Complementares .....	6
6.	Referências .....	6
7.	Histórico de alterações.....	6

## 1. Questão

Essa orientação trata sobre aspectos da elaboração da folha de pagamento.

## 2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal para sua solicitação, o contexto enviado abaixo

Precisamos que seja desmembrado as verbas que compõe o valor da incorporação do salário, conforme a sumula anexo.

### Exemplo:

Salario R\$ 1500,00 - Periculosidade R\$ 450,00

Hora Extra 100% = 1 hora o sistema gera o provento hora extra no valor de: R\$ 17,73

O correto seria gerar hora extra 100%: R\$ 13,64, e outro evento hora extra reflexo periculosidade: R\$ 4,09

Conforme conversado segue a sumula que trata do assunto referente ao pagamento das horas extras em uma única verba.

A matéria quanto a obrigatoriedade da discriminação dos títulos pagos se encontrava pacífica quer pela súmula 91 do TST

### Súmula nº 91 do TST

SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Quer ainda pela orientação jurisprudencial do mesmo Tribunal de n. 93 (Comprovante de pagamento).

*O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.*

Acontece que em recentes decisões o próprio TST reabre discussão sobre o tema, admitindo a complexividade do salário na existência de norma coletiva específica sobre o assunto. O argumento é que a Carta Constitucional atual privilegiou as negociações coletivas, de modo que por convenção ou acordo coletivo de trabalho podem estipular forma de remuneração englobando diversos títulos (TST RR 115500-98.2003.5.17.0006).

Entendemos que esse posicionamento do TST é um retrocesso. A identificação de cada título pago, com a sua especificação e Discriminação atribuem transparência e segurança tanto para quem recebe quanto para quem paga. Hoje, muito mais do que em tempos atrás, a informatização permite o pleno controle do tempo e período de trabalho e da forma de remuneração, não existindo dificuldade para identificar o que, por que e quanto está sendo pago.

As negociações coletivas devem ser prestigiadas, certamente a melhor maneira de solução dos conflitos trabalhistas, mas não devem se sobrepor a conceitos e regras já sedimentadas e que contribuem para a transparência das relações trabalhistas

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

### 3. Análise da Legislação

Sob o aspecto previdenciário, todas as empresas deverão, por força de lei, elaborar a folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos.

De acordo com a Lei nº 8.212/1991, do art. 32, temos;

**Art. 32. A empresa é também obrigada a:**

- I - preparar folhas-de-pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;*
- II - lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;*
- III - prestar à Secretaria da Receita Federal do Brasil todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de seu interesse, na forma por ela estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;*
- IV - declarar à Secretaria da Receita Federal do Brasil e ao Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, na forma, prazo e condições estabelecidos por esses órgãos, dados relacionados a fatos geradores, base de cálculo e valores devidos da contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS ou do Conselho Curador do FGTS;*
- VI - comunicar, mensalmente, aos empregados, por intermédio de documento a ser definido em regulamento, os valores recolhidos sobre o total de sua remuneração ao INSS.*

De acordo com a Lei nº 3.048/1999, do art. 225, temos;

**Art. 225. A empresa é também obrigada a:**

- I - preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamentos;*

**§ 9º** A folha de pagamento de que trata o inciso I do caput, elaborada mensalmente, de forma coletiva por estabelecimento da empresa, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização, deverá:

- I - discriminar o nome dos segurados, indicando cargo, função ou serviço prestado;*
- II - agrupar os segurados por categoria, assim entendido: segurado empregado, trabalhador avulso, contribuinte individual; (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999)*
- III - destacar o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade;*
- IV - destacar as parcelas integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais;*
- e*
- V - indicar o número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.*

De acordo com a Instrução Normativa RFB nº 971/2009, do inciso III do art 47, temos;

*III - elaborar folha de pagamento mensal da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, de forma coletiva por estabelecimento, por obra de construção civil e por tomador de serviços, com a correspondente totalização e resumo geral, nela constando:*

- a) discriminados, o nome de cada segurado e respectivo cargo, função ou serviço prestado;*
- b) agrupados, por categoria, os segurados empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual;*
- c) identificados, os nomes das seguradas em gozo de salário-maternidade;*
- d) destacadas, as parcelas integrantes e as não-integrantes da remuneração e os descontos legais;*
- e) indicado, o número de cotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso;*

Ao efetuar o pagamento da remuneração ao empregado, o empregador deverá discriminar todas as verbas que a compõem, tais como:

- a) salário,
- b) horas extras,
- c) adicional noturno,
- d) adicional de periculosidade,
- e) insalubridade, dentre outras.

Vale frisar que, o entendimento majoritário versa no sentido que é vedado o chamado salário complessivo, ou seja, aquele que engloba vários direitos legais ou contratuais do empregado. Nesse sentido, manifestou-se o Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio da Súmula nº 91:

#### **SALÁRIO COMPLESSIVO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

## 4. Conclusão

Diante as considerações acima, a remuneração paga ao empregado deverá discriminar todas as verbas que a compõem, ou seja, salário, horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, considerando que a legislação trabalhista proíbe o chamado salário complessivo, isto é, aquele que engloba numa única prestação vários direitos.

Entendo que atualmente o produto já discrimina as verbas de forma a qual é possível comprovar que os valores pagos estão corretos, ou seja, com os seus devidos reflexos.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

## 5. Informações Complementares

Na visão dos processos junto ao ERP, poderão ter impactos a forma que serão discriminadas as rubricas na folha de pagamento.

## 6. Referências

- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm)
- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm)
- <http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Ins/2009/in9712009.htm>
- [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-91](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-91)

## 7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	27/06/2014	1.00	Elaboração e discriminação em folha de pagamento	TPTXEY