



Centro Universitário Vale do Salgado

**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO (UNIVS)
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JORDANNA MARIA PEREIRA NUNES

**A ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE PARA O CUMPRIMENTO DA
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**ICÓ- CEARÁ
2023**

JORDANNA MARIA PEREIRA NUNES

**A ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE PARA O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão de curso (TCC I) apresentado a disciplina de análise de projeto e orçamento Empresarial do curso de Ciências contábeis do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção de nota parcial, sob a orientação do Professor Orientador Viviane Correia do Prado Ferreira.

JORDANNA MARIA PEREIRA NUNES

**A ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE PARA O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Artigo apresentado à disciplina de TCC II, do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS), como requisito para obtenção de título de bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do(a) professor(a) Viviane Correia do Prado Ferreira.

Aprovado(a): _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Viviane Correia do Prado Ferreira
Orientador(a)

Prof.^a Antonia Isabelly Sidrone Mendonça
Avaliador(a) 1

Prof. Marzo Tereshkove Anacleto e Andrade
Avaliador(a) 2

Dedico este trabalho ao dono dos meus dias, à força que me sustenta e à luz que habita em mim, meu Abba. À minha base, Antonio e Márcia, José, Carlos e Maria Cecília, e a todos que acreditam na minha realização.

“Não fui eu que lhe ordenei? Seja forte e corajoso! Não se apavore, nem se desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar”.
(Josué 1:9)

A ATUAÇÃO DA CONTABILIDADE PARA O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

RESUMO

Encontra-se a necessidade do devido cumprimento da legislação trabalhista, tendo a contabilidade como ferramenta de suma importância, juntamente ao profissional contábil. Há necessidade de informações extraídas desta ciência para que haja excelência nos procedimentos citados neste estudo, que trará informações relevantes sobre o segmento da contabilidade trabalhista. Tem-se como objetivo, descrever como o profissional contábil auxilia/opera no cumprimento das leis trabalhistas, em termos específicos: Entender como se constrói as folhas de pagamento; identificar as principais verbas trabalhistas; Explicar como se dá a atuação do profissional contábil em relação à legislação trabalhista. Esta pesquisa adotou uma metodologia de revisão bibliográfica, havendo a utilidade de estudos e artigos para o posicionamento sobre o assunto abordado. Através de referências teóricas, pode-se explicar a problemática proposta, obtendo a compreensão e uma ampla visão sobre os assuntos mencionados. Fazendo o uso de método de pesquisa bibliográfica qualitativa, sendo uma pesquisa básica e explicativa, respondendo a problemática citada. Em conclusão, constatou-se a suma relevância da contabilidade e do profissional contábil para a execução das atividades trabalhistas, o mesmo que é um ponto chave para o desenvolvimento econômico das empresas e da sociedade trabalhista e que possui o conhecimento sobre os direitos e deveres do empregado, evitando o descumprimento da legislação trabalhista, trazendo assim resultados satisfatórios diante os objetivos.

Palavras-chave: Contabilidade. Legislação. Profissional contábil.

THE ACTIVITY OF ACCOUNTING TO COMPLY WITH LABOR LEGISLATION

ABSTRACT

There is a need for due compliance with labor legislation, with accounting as an extremely important tool, together with the accounting professional. There is a need for information extracted from this science so that there is excellence in the procedures mentioned in this study, which will provide relevant information about the labor accounting segment. The objective is to describe how the accounting professional assists/operates in compliance with labor laws, in specific terms: Understand how payrolls are constructed; identify the main labor funds; Explain how the accounting professional works in relation to labor legislation. This research adopted a bibliographic review methodology, with the use of studies and articles for positioning on the subject addressed. Through theoretical references, the proposed problem can be explained, obtaining understanding and a broad view of the topics mentioned. Using a qualitative bibliographic research method, being a basic and explanatory research, responding to the aforementioned problems. In conclusion, the utmost relevance of accounting and the accounting professional for the execution of labor activities was verified, as this is a key point for the economic development of companies and labor society and who has knowledge about the rights and duties of the employee, avoiding non-compliance with labor legislation, thus bringing satisfactory results in view of the objectives.

Keywords: Accounting. Legislation. Accounting professional.

1 INTRODUÇÃO

Diante das relações de trabalho, encontra-se a necessidade do devido cumprimento da legislação trabalhista, tendo a contabilidade como ferramenta de suma importância, juntamente ao profissional contábil que está inserido prestando serviços nesta área, exercendo um papel fundamental na garantia do respeito para com os direitos dos trabalhadores, sendo estes protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamentam as relações trabalhistas, sendo ela decretada em 1º de maio de 1943, impondo regras e determinando os direitos e deveres do empregado e do empregador.

Mediante as mudanças que surgiram, a contabilidade permanece presente em situações voltadas ao quadro de colaboradores, como seu desligamento da empresa, elaboração da folha de pagamento, obrigações acessórias, férias, décimo terceiro, sendo o segmento contábil responsável por evitar problemas com cumprimento da devida legislação, fornecendo também benefícios em âmbito judicial. Questões burocráticas nas relações trabalhistas encontram-se presentes no setor pessoal, aliado ao profissional contábil, objetivando o exercício da legislação trabalhista, sendo uma relação fundamental para que não haja o descumprimento da legislação regente e também impulsionando no avanço das empresas em diversas áreas, com eficiência, segurança e rapidez. Dessa forma, como o profissional contábil auxilia na execução das leis trabalhistas?

Diante o desconhecimento da Legislação trabalhista, se faz importante conhecer mais sobre a prática da contabilidade e do contabilista perante o setor pessoal. Há necessidade de informações extraídas desta ciência para que haja excelência nos procedimentos citados neste estudo, que trará informações relevantes sobre o segmento da contabilidade trabalhista. Esta análise será importante para a disseminação dos conhecimentos produzidos, conectando temas de pesquisas que serão relevantes para o mercado, tornando-se um meio que poderá levar a novos caminhos nesta área.

Este estudo tem como objetivo descrever como o profissional contábil auxilia/opera no cumprimento das leis trabalhistas, em termos específicos: Entender como se constrói as folhas de pagamento; identificar as principais verbas trabalhistas; Explicar como se dá a atuação do profissional contábil em relação à legislação trabalhista. À necessidade de um profissional que auxilie os empregados com suas respectivas obrigações e também prevenindo possíveis falhas, sendo auxílio nas medidas organizacionais, havendo um acompanhamento em seus procedimentos pertinentes ao setor pessoal.

Analisar o papel da contabilidade diante a Legislação Trabalhista, é uma forma de compreender como acontece a sua atuação pelo profissional contábil diante os procedimentos e mudanças legais que ocorrem, sendo importante para as organizações. Neste contexto, o trabalho mostrará qual a importância do contabilista para a aplicação da legislação trabalhista no setor pessoal dentro das organizações, trazendo o conhecimento para com seus próprios direitos ou para saber as obrigações em relação ao contratado, tornando as relações justas e equilibradas, havendo o desenvolvimento individual e coletivo.

Para isto este trabalho será realizado com base relacionada ao objeto de estudo que é a contabilidade trabalhista, utilizando-se a revisão bibliográfica, havendo a utilidade de estudos e artigos para o posicionamento sobre o assunto abordado. Através de referências teóricas, pode-se explicar a problemática proposta, obtendo a compreensão e uma ampla visão sobre os assuntos mencionados. Fazendo o uso de método de pesquisa bibliográfica qualitativa, sendo uma pesquisa básica e explicativa, respondendo a problemática citada.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CONSTRUÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Com o objetivo de incluir as remunerações de todos a serviço da empresa, dentre eles estão empregados avulsos, contribuinte individual e empregados, a folha de pagamento deve seguir as normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social, sendo obrigatória sua elaboração, conforme o artigo 32 da Lei n.º 8.212/91, de 24 de julho de 1991.

O artigo 32, inciso I da Lei n.º 8.212/91, em resumo, traz a indicação da faixa salarial, seguindo os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social, sendo ela feita de forma agrupada para cada tipo de segurado. O inciso II do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91, de forma discriminada, apresenta a relevância dos eventos desencadeadores da contabilização das contribuições previdenciárias, sendo estes lançamentos feitos de maneira mensal, sendo sua base de cálculo discriminada de acordo com o regime de competência. A Lei n.º 8.212/91, seu artigo 32, incisos III e IV faz referência ao cumprimento das obrigações acessórias e principais relacionadas ao fato gerador das contribuições previdenciárias, e também de toda documentação que embasou a escrituração contábil. De interesse do Ministério da Receita Previdenciária e da Secretaria da Receita Federal, diante de informações contábeis, cadastrais e financeiras, podemos citar: cadastro de empresário; Guia GPS-Previdenciário; folha de Pagamentos mensais; DARF- Documentos de Arrecadação

Tributária Federal (Arrecadação de IRPF); GFIP-FGTS diretrizes de arrecadação e previdência social informações; contracheques; RAIS - Relação Anual de Informações Sociais; rescisões de contrato de trabalho; registros contábeis; CAGED- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados; GRFP- Formulário de cobrança rescisória e informações previdenciárias.

Não necessitam manter contabilidade completa as micro e pequenas empresas que atendem ao SIMPLES (Sistema Integrado de Tributação e Pagamentos para Microempresas e Pequenas empresas), contudo que mantenham devidamente em ordem todos os documentos que embasam a manutenção de contas, o Livro caixa e o livro de Registro de Inventário, sendo até o término do prazo de prescrição a guarda desses livros, sendo ações relacionadas a ele não previstas.

Podendo ser feita por meio manual utilizando processos mecânicos ou eletrônicos, a folha de pagamento pode ser feita por meio de programas específicos sendo de grande facilidade aos cálculos ou planilhas eletrônicas, sendo o uso do PC (Personal Computer) indispensável, pois as informações devem estar registradas de modo confiável e tempestivo. Dividida em duas partes, a folha de pagamento consiste em proventos (salário, 13º salário, comissões, horas extras, gratificações, adicional de insalubridade, adicional noturno, adicional de periculosidade, férias, salário-família, salário-maternidade, diárias para viagens, ajuda de custo) e descontos (faltas injustificadas e atrasos, adiantamentos, vale transporte, contribuição previdenciária, pensão alimentícia, adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, Imposto de renda Retido na Fonte, empréstimos, plano de benefícios sociais, contribuição sindical.).

Para que haja uma elaboração completa da folha de pagamento, algumas informações importantes são necessárias, como: nome do segurado, logomarca da empresa (nome e CNPJ), salário total, desconto total, taxa patronal FGTS, INSS, mes de referencia, seguro de acidentes de trabalho, contribuições de terceiros e o custo total, tendo ela que indicar também o valor líquido a ser pago ao segurado.

Os registros dos salários ocorrem no mês em que ocorre o fato gerador, seguindo os princípios de contabilidade de competência, mesmo o pagamento ocorrendo até o dia primeiro do mês seguinte a partir do quinto dia, sendo permitido pela legislação trabalhista, (CLT artigo 459, parágrafo 1º). Caso o modo de pagamento adotado seja o pagamento realizado antes do 5º dia útil do mês subsequente, o salário a pagar terá seu valor classificado na conta passivo circulante.

2.2 PRINCIPAIS VERBAS TRABALHISTAS

2.2.1 Salário

Em virtude ao contrato de trabalho, o salário corresponde à prestação de serviço do empregado mediante sua admissão, tratando-se de um direito enquanto seu contrato estiver sendo vigente, o mesmo que seu pagamento corresponde ao empregador, não a terceiros, não sendo considerado adicionais, descontos ou qualquer variável, pois este é usado como embasamento para todos os cálculos trabalhistas, pois através dele se é realizado todos os descontos necessários, resultando no salário líquido, destinado a satisfazer suas necessidades pessoais e familiares.

Não sendo sua redução permitida, conforme dispõe o Art. 7º inciso VI da Constituição Federal de 1988, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, com a Medida Provisória 1172/2023, em 1º de maio de 2023, o salário mínimo ficou estabelecido em 1.320,00 (mil trezentos e vinte reais), pago em moeda corrente do País de acordo com o art. 463 da CLT, sendo hoje o real, valor este que independe de sua produtividade e de resultados, pois é fixo.

O salário caracteriza-se como uma das espécies da remuneração, sendo esta o gênero, os dois termos se completam, porém são distintos. Remuneração sendo a soma dos pagamentos diretos e salário, aquilo que corresponde ao trabalho, como cita o art. 457 da CLT. O valor disponível para o empregado chamado de salário líquido, se resulta após todos os descontos legais serem deduzidos de seu salário bruto, este registrado na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), tendo como principais descontos o INSS (Previdência Social) e o IRRF (Imposto de Renda) respectivamente, um benefício e uma obrigação para o cidadão.

2.2.2 DSR

De acordo com os artigos 67 a 70 da CLT e na Lei 605/1949, o DSR (Descanso semanal remunerado) é um dia previsto em lei, dedicado a atividades não relacionadas ao trabalho, é a folga/feriado. Previsto na Constituição Federal de 1988 (Art. 7º, inciso XV), esta verba enfatiza o bem-estar do empregado urbano ou rural, preservando sua saúde e sua integridade física, um direito irrenunciável de todos os empregados que possuem seu exercício profissional amparado pela CLT.

O valor dos dias do DSR é considerado, pois é um descanso semanal remunerado, dentro do cálculo do salário do empregado, sendo concedido após seis dias consecutivos de trabalho, obtendo o direito a 24 horas de descanso semanal sem prejuízo ao salário ou remuneração.

A jornada do trabalhador determina como e quando irá acontecer o cálculo referente ao descanso remunerado, sendo relevante alguns fatores. Em caso, por exemplo, de mensalistas, a sua folha de pagamento terá o pagamento pelo repouso especificado e contabilizado mensalmente, sendo um valor fixo, salienta-se que verbas como o adicional noturno e horas extras interferem no cálculo da DSR. Situações como faltas sem a apresentação de atestado ou justificativa para abono ou falta de cumprimento de forma integral de sua jornada de trabalho semanal, pode acarretar o desconto de DSR da folha de pagamento, tornando-se relevante o conhecimento sobre motivos legais, segundo o art. 473 da CLT, que abona uma falta.

2.2.3 Hora extra

Trata-se da horas suplementares, que excedem a duração da carga horária informada no contrato de trabalho, sendo de acordo com o art. 58 da CLT, a jornada de trabalho não pode se exceder 8 horas diárias, e de acordo com a Constituição Federal, semanalmente a soma das horas não podem ultrapassar 44 horas, totalizando 220 horas mensais. Mediante as horas extras, deve-se ocorrer um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal (Artigo 7º, XVI, da CF/88). No teor da Súmula 76 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o adicional de hora extra integra o salário para todos os fins trabalhista, caso pago habitualmente integra o cálculo de outras verbas como: 13º salário (Súmula 45 do TST), Férias (Artigo 142, § 5º da CLT), FGTS (Súmula 63 do TST), Aviso Prévio Indenizado (Artigo 487 § 5º da CLT). Sempre na observância das regras definidas, exceções legais podem existir, segundo o art. 59 da legislação estas horas não podem exceder de duas horas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, caso ocorra a empresa pode ser legalmente penalizada.

Mediante necessidade imperiosa, a prestação de horas extras ilícitas possuem uma previsão legal, havendo possibilidade do limite de 2 horas diárias seja superado, sempre respeitados o máximo de 12 (doze horas) diárias, estando presente no art. 61 da CLT, nestes casos de urgência, em que o trabalho precisa ser concluído naquele dia, de forma inadiável, o limite de horas extras pode subir para 4 horas em um dia, sendo o adicional da hora no

mínimo 25%, ressaltando a necessidade de cuidado ao definir essas urgências, focando em melhorias na gestão do tempo para evitar excessos.

Tempo de deslocamento do trabalho externo para casa, trabalho externo excedente às horas normais sem comprovação ou solicitação, minutos de tolerância de acordo com as políticas de cada empresa, não podem ser entendidas como horas extras, havendo regras específicas, limites e formas diferenciados para casos, por exemplo, os profissionais de saúde, sendo importante registros precisos das horas trabalhadas, para garantir e evitar conflitos.

2.2.4 Insalubridade

A palavra insalubridade, do adjetivo "insalubre", significa "nociva à saúde", sendo considerado assim, aquelas ações que excedam o limite de tolerância fixados, havendo condições que causem ao empregado exposição a agentes nocivos, temperaturas extremas, ruídos excessivos, intensidade ou exposição, ou mesmo o tempo submetido ao emprego, gerado pelas condições ou métodos de trabalho, conforme o art. 189 da CLT, sendo uma contraprestação paga aqueles profissionais que laboram em ambiente considerados insalubres ou periculoso. Diante da proteção legal que os trabalhadores recebem, o Ministério do Trabalho, é o órgão maior responsável em trazer meios e formas de proteger à vida e a saúde do trabalhador, criando limites de tolerâncias a agentes agressivos e também o tempo de exposição, a fim de que tenha a dignidade humana garantida e respeitada.

De acordo o anexo 1,2 e 3 NR15, mediante a sua vida laboral, o limite de tolerância é a intensidade máxima ou mínima, que se refere à natureza e o tempo de exposição ao fato causador, não gerando impactos negativos à saúde do empregado. A intenção do adicional de insalubridade é reduzir a ocorrência dos seus agentes ensejadores ao máximo, valorizando as políticas públicas de saúde do trabalhador, sendo um direito social, entendido em consonância com as normas referentes à medicina, higiene e segurança do trabalho (art. 7º, XXII, CF/88), protegendo o bem-estar físico, mental, social, a vida e a integridade de quem labora em condições insalubres.

Emitido por setor competente, o adicional de insalubridade possui três graus e cada nível dá direito a um percentual de compensação diferente, sendo percentuais de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento), correspondentes aos graus mínimo, médio e máximo, respectivamente, determinados pela Norma Reguladora (NR) – 15, precedida de laudo técnico. Seu cálculo, determinado pelo artigo 192 da CLT, é feito com base no salário mínimo, isto é, não é relacionado ao salário do trabalhador, entretanto, em

casos determinados por convenção coletiva, o adicional pode ser calculado sobre o piso da categoria.

2.2.5 Periculosidade

Previsto no art. 193 da CLT, este adicional refere-se aos trabalhadores que exercem atividades em que a natureza ou método os expõem a riscos iminentes no ambiente de trabalho como o contato com materiais inflamáveis, explosivos ou agentes químicos, em condições de risco acentuado, exposto a riscos iminentes de morte, sendo atividades perigosas, conforme a regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego. As atividades consideradas perigosas estão previstas na Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego (NR-16), do Ministério do Trabalho e Emprego em combinação com o Artigo 193 da CLT, como por exemplo: Trabalho em contato com energia elétrica, em transporte de carga perigosa, com explosivos, substâncias radioativas e inflamáveis, com armazenamento e manipulação de gás liquefeito e natural., existindo também algumas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho que tratam do adicional de periculosidade, orientando sua aplicação, como a Súmula nº 39 e a a Súmula nº 132, entre outras.

Desta forma, o adicional de periculosidade, é um direito assegurado por lei, garantindo a segurança e a saúde dos trabalhadores, sendo uma compensação financeira pelos riscos que são expostos durante a realização de suas atividades laborais, e empresas que não cumprem este pagamento podem sofrer ações trabalhistas e multa.

O salário base, juntamente a 30%, resulta no valor do adicional de periculosidade, não havendo a participação de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, conforme anexos da NR 16. Este percentual é uma medida de segurança e saúde do trabalho, garantida por norma de ordem pública, e, portanto, não pode ser reduzido por acordo ou convenção coletiva.

2.2.6 Comissões

A comissão é o próprio salário pago em percentual sobre as vendas, mediante metas ou objetivos estabelecidos previamente, de acordo com o art. 466 da CLT. Sendo ajustado pelo empregador, a comissão não integra o salário do empregado, sendo apenas uma forma de remuneração, não possuindo um valor fixo, mas a mesma é inclusa na folha de pagamento,

fazendo assim, parte do salário e devem incidir nas demais verbas trabalhistas, como FGTS, férias, 13º salário, DSR, horas extras e ainda para o recolhimento do INSS, determinação essa contida no art. 457, § 1º da CLT, qual determina que “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”.

Alguns direitos trazidos por artigos como 466, 457 da CLT e a Lei 3.207/57, enfatizam a obrigação do empregador para com o empregado de pagamento da devida porcentagem referente a suas vendas, estipulado no momento de contratação, sugerindo-se a especificação contratual de cada parcela, bem como seus parâmetros, acrescido da discriminação em folha de pagamento.

2.2.7 Gratificações

Sendo um ato não obrigatório, esta bonificação financeira é uma espécie de agradecimento ou reconhecimento pelo serviço prestado, ou também um incentivo, sugestões a melhoria ou motivos que o empregador considera relevante, a mesma não integra o salário normal. Para o recebimento de gratificações, a legislação não estipula valor mínimo ou máximo. No art. 457 da CLT, faz-se citação sobre esta verba, sendo ela também presente na folha de pagamento, sujeita a encargos, como FGTS e INSS e à disposição da empresa a forma de pagamento e valor, podendo ser alternado. Ainda, dentro dos parâmetros da Lei ou por meio de documento coletivo sindical, pode ser ajustada a fim de obrigar o empregador ao seu efetivo pagamento.

Sem um limite de valor previamente estipulado, a legislação não estipula valor mínimo ou máximo ou as regras a serem seguidas para receber, por não ser obrigatório diante da lei, a gratificação não precisa ter um valor fixo, resultando em uma quantia que visa beneficiar alguém que finalizou um determinado serviço, sendo um investimento na valorização do funcionário, ou seja, através dela é possível aumentar o empenho dos colaboradores e melhorar a produtividade.

2.2.8 Adicional Noturno

Conforme o art. 73 da CLT - § 1 e 2, este adicional refere-se a colaboradores que trabalham 52 minutos e 30 segundos, do período das 22:00 as 05:00 horas, sendo o percentual de acréscimo de 20%, sobre a remuneração básica do empregado noturno. Disposto no Art.7 da Constituição Federal e também na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), desde 1943,

seu Art.73, a remuneração do trabalhador noturno deve ser maior que a do trabalhador diurno, funcionando como uma maneira de amenizar o desgaste sofrido pelos trabalhadores, não havendo nenhuma alteração após a Reforma Trabalhista de 2017.

Em seu cálculo, as horas trabalhadas precisam ser pagas de forma integral normalmente, como salário fixo mensal, e quando ocorre horas extras no período noturno, o cálculo é realizado com o acréscimo de 50% ao valor da hora normal, havendo considerações diferentes para aqueles que a hora extra é realizada entre as 22h e 5h.

2.2.9 Férias

Sendo um dos direitos constitucionais dos trabalhadores, de acordo com o artigo 129 da CLT. Conforme o art. 7º da Constituição Federal, as férias constituem o período de descanso, no qual o trabalhador desenvolve sua vida além do trabalho, sendo que as normas relativas às férias são normas de saúde pública, razão pela qual também são imperativas (normas de ordem pública). As férias são um direito adquirido após a vigência de 12 meses do contrato de trabalho, sendo comunicada sua concessão com até 30 dias de antecedência.

As regras aplicáveis às férias encontram-se minuciosamente presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao longo dos arts. 129-153. Com o período de 30 dias de duração, período padrão no Brasil, vale-se ressaltar que durante o período aquisitivo, havendo faltas injustificadas, terá seu período de férias diminuído, não sendo compensado, mas sim, mediante a CLT serão reduzidos, e quando houverem faltas injustificadas mais de 32 vezes ao longo do período aquisitivo, o empregado perde direito às férias. Quando não ocorre a concessão das férias, dentro do período concessivo (doze meses) imediatamente posteriores ao final do período aquisitivo, diz-se que as férias venceram, a pena consiste no pagamento em dobro da remuneração das férias. Quando trata-se da remuneração, em modo resumido, além do salário normal devido, o empregado faz jus, a mais, em virtude das férias, somente ao terço constitucional, que é calculado à razão de 1/3 do salário à época da concessão das férias.

Este direito, apesar de existir a 95 anos no país, demorou muito tempo para se consolidar, o mesmo que não pode ser negado ou negligenciado. Após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

2.3 ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL CONTÁBIL EM RELAÇÃO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A contabilidade fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisão, sendo esta a ciência que tem o patrimônio como estudo, interpretando e registrando os fenômenos que o afetam em uma entidade. É evidente, mediante o papel da contabilidade, que dentro das organizações o profissional contábil é uma ferramenta importante para o seu desenvolvimento, o mesmo que é habilitado nessa área atuando em questões voltadas a situações relativas a admissão, ao quadro de colaboradores, obrigações acessórias e também ao desligamento do colaborador com a empresa, sendo considerado a legislação regente as questões trabalhistas exposta pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Auxiliando a sociedade empresária e a sociedade em geral em questões financeiras, sociais e burocráticas, o contador é responsável por prestar serviços e informações a pessoas jurídicas e físicas sobre seu patrimônio, ajudando na melhor tomada de decisão, estando este profissional atualizado a respeito da legislação pertinente. Portanto, é essencial identificar as oportunidades e os riscos que englobam as organizações, isto leva-se em consideração a contabilidade exercida pelo profissional contábil.

Mediante questões trabalhistas, a presença do profissional contábil é de suma necessidade diante o setor pessoal, sendo seu foco o cumprimento da legislação trabalhista . É indispensável a atuação deste profissional em uma organização, pois estas precisam estar dentro das normas exigidas pela legislação. Funções como: admissão, a entrega das obrigações acessórias e a demissão, são pertinentes a este profissional, formado em ciências contábeis, o mesmo que possui o conhecimento sobre os direitos e deveres do empregado e empregador, evitando possíveis conflitos trabalhistas.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, esta que para Fonseca (2002, p. 32), é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites, sendo relativa ao objeto de estudo, que é a Contabilidade Trabalhista. À luz desta, o estudo apresentado

descreve a contabilidade como ferramenta necessária no âmbito trabalhista, sendo ela a ciência de estudar e controlar os ativos físicos da organização, cooperando no seu processo de tomada de decisão, vindo da gestão da organização.

Fazendo uso de pesquisa qualitativa, MINAYO, Maria Cecília de Souza (2014) conceituando diz que a pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes. Esta metodologia de pesquisa contém um formato que vai além do que é previsível, mensurável ou informativo, segundo Bodgan e Biklen (1982), envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes (LÜDKE; ANDRÉ, 2014, p.14).

Segundo Gil, as pesquisas explicativas “têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos” (GIL, 1991, p. 46), sendo esta modalidade de pesquisa científica usufruída neste estudo, tendo entre seus objetivos aprofundar o conhecimento da realidade e identificar os motivos que contribuíram ou determinaram a ocorrência de um fenômeno.

Marconi, Lakatos (2017) define a pesquisa básica como uma análise que busca aprimorar os conhecimentos acerca do assunto abordado sem a preocupação em uma aplicação prática, tendo um enfoque na busca de novos conhecimentos, pesquisa essa apresentada neste estudo, focada na melhoria das teorias científicas, buscando gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da Ciência, sem aplicação prática prevista, ampliando a compreensão de certos fenômenos ou comportamentos.

3.2 LOCAL DE ESTUDO

Com o objetivo de descrever a proposta apresentada através da utilização de revisão bibliográfica relativa ao objeto de estudo. A Revisão Bibliográfica também é denominada de Revisão de literatura ou Referencial teórico. A Revisão Bibliográfica é parte de um projeto de pesquisa, que revela explicitamente o universo de contribuições científicas de autores sobre um tema específico. (SANTOS e CANDELORO, 2006, p. 43), incluindo a contribuição de outros autores para esta pesquisa, fez-se uso de livros, leis, decretos, e materiais disponíveis na internet, incluindo o uso de estudos e artigos para um amplo conhecimento e posicionamento sobre a problemática proposta, encontrando um material enriquecedor para a conclusão deste trabalho.

3.3 SUJEITO DA PESQUISA

Mediante a diversidade de objetos de estudo, das quais se tem a legislação, livros, artigos científicos, contendo registros interligados com a temática, como também o descarte de registros que se diferem da temática proposta. Fundado em conceitos-chaves como a contabilidade trabalhista, o profissional contábil e a legislação, coletando-se respostas à pesquisa.

3.4 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

De modo organizado, as informações provindas desta pesquisa a partir do estudo temático do conteúdo, que segundo Minayo (2001, p. 74), a análise de conteúdo é “compreendida muito mais como um conjunto de técnicas”. Segundo GOMES (2002) e MINAYO (2004) a análise temática compreende três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação.

Na fase de pré-análise, acontece a organização do material para ser analisado, se tornando útil à pesquisa, sendo feita a coleta de dados e análise de hipóteses. Na segunda fase, tem-se a exploração do material, ou abordagem dos resultados adquiridos, sendo a fase da descrição analítica, a qual diz respeito ao corpus (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos. Por fim, a terceira fase, que diz respeito ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação, esta etapa é destinada ao tratamento dos resultados; ocorre nela a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais; é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica (Bardin, 2006).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente estudo objetiva ampliar o âmbito da Contabilidade Trabalhista, sendo esta responsável em garantir os direitos e obrigações dos empregados em uma organização. Propõe-se que seja entendido como ocorre a construção das folhas de pagamento, esta que tem sua elaboração obrigatória pelo empregador, contendo informações da jornada de trabalho, fiscais, contábeis e trabalhistas de cada funcionário em valores.

Busca-se que as principais verbas trabalhistas sejam identificadas, sendo estas presentes na folha de pagamento, integrando o salário do colaborador e usadas como base de cálculo para o pagamento das férias e do 13º salário.

Almeja-se que atuação do profissional contábil em relação à legislação trabalhista seja explicada, pois mediante o estudo apresentado, percebe-se a relevância deste profissional para o sucesso de uma empresa, evitando conflitos trabalhistas, e auxiliando além das organizando, mas sim a sociedade em geral, apresentando a legislação, trazendo consequentemente, harmonia no âmbito trabalhista.

5 CONCLUSÃO

Mediante análise das discussões observa-se que a construção da folha de pagamento, a mesma que pode ser feita por meio de programas específicos, registrados de modo confiável e tempestivo, dividida em proventos e descontos, sendo assim entendida sua composição e obrigatoriedade de elaboração pelo empregador, contendo todas as devidas informações de jornada de trabalho, fiscais, contábeis e trabalhistas.

As verbas trabalhistas, por sua vez, presentes na folha de pagamento, devem ser identificadas e consequentemente entendidas, e quando integra o salário do funcionário, ou seja, ela vai ser a base de cálculo para o pagamento das férias e do 13º salário. Em resumo, o profissional contábil necessita estar constantemente atualizado sobre as possíveis mudanças legais que regem as relações trabalhistas.

A atuação do profissional contábil é de suma relevância para a execução das atividades trabalhistas, o mesmo que possui o conhecimento sobre os direitos e deveres do empregado, sendo este responsável em apresentar a legislação, fornecendo o máximo de informações úteis, focando no devido cumprimento das leis trabalhistas, sendo ele, um ponto chave para o desenvolvimento econômico das empresas e da sociedade trabalhista, intermediando nas relações de trabalho, de forma eficaz. Ressalta-se que o contador não contribui apenas com os empresários ou colaboradores, mas também com a sociedade em geral, possibilitando harmonia em termos trabalhistas, diante o conhecimento sobre a legislação regente

Em conclusão, diante das análises, destaca-se a importância e o papel da contabilidade, a mesma que é responsável por garantir que os direitos dos funcionários sejam respeitados e seus deveres sejam cumpridos, recomendando às partes envolvidas na relação de emprego que considerem as informações abordadas neste estudo, objetivando

proporcionar a melhor relação formal entre ambos, trazendo assim resultados satisfatórios diante os objetivos, enriquecendo ainda mais sobre o assunto, sendo este também do interesse de alunos que buscam sobre este tema, de entidades, entre outros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf . Acesso em: 14 de maio. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 14 de maio. 2023.

CARDOSO, Márcia Regina Gonçalves; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; GHELLI, Kelma Gomes Mendonça. "**Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa.**" Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347> . Acesso em 20 de out. 2023.

DA ROSA, Liane Serra; MACKEDANZ, Luiz Fernando. "**A análise temática como metodologia na pesquisa qualitativa em educação em ciências.**" Atos de Pesquisa em Educação, v. 16, p. 8574, 2021. Disponível em: <https://proxy.furb.br/ojs/index.php/atosdepesquisa/article/view/8574> . Acesso em: 20 de out. 2023.

DE JESUS SOARES, Simaria. "**Pesquisa científica: uma abordagem sobre o método qualitativo.**" Revista Ciranda, v. 3, n. 1, p. 1-13, 2019. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/view/314> . Acesso em: 20 de out. 2023.

LEI 8.212 de 24/07/1991 – Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 15 de maio. de 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39ª edição. São Paulo: Saraiva jur, [Ano da publicação não fornecido]. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786553627475> . Acesso em 18 de maio. 2023.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15 – Atividades e Operações Insalubres. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 18 de out. 2023.

OLIVEIRA, Ana Carina Moura de; FERREIRA, Viviane Correia do Prado. "**O Profissional Contábil como Ferramenta na Prática da Legislação Trabalhista no Município de Icó-Ceará.**" Id on Line Rev.Mult. Psic. Dezembro/2019, vol.13, n.48, p. 342-360. ISSN: 1981-1179. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/online.v13i48.2150> . Acesso em: 14 de maio. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8ª edição. São Paulo: Editora Método, [Ano da publicação não fornecido]. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788530989552>. Acesso em: 18 de maio. 2023.

BRÓGIO, Raíssa Cristiane da Silva; MELLO, Ricardo Bernardes de. **"Importância do Profissional de Departamento Pessoal e a Relação com a Contabilidade da Empresa."** In: II Congresso Internacional do Grupo Unis. Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/502> . Acesso em: 10 de set. de 2023.

SILVA, Fabrício Oliveira. **"O PROFISSIONAL CONTÁBIL NA FUNÇÃO DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL: DIMINUINDO AS POSSIBILIDADES DE CONFLITOS TRABALHISTAS."** Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza, v. 1, ano MMXII, Nº. 000017, 10/07/2013. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/o-profissional-contabil-na-funcao-de-departamento-de-pessoal-diminuindo-possibilidades-de-1>. Acesso em 8 de julho. de 2023.

SOUSA, José Raul; DOS SANTOS, Simone Cabral Marinho. **"Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer."** Pesquisa e debate em Educação, v. 10, n. 2, p. 1396-1416, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559> . Acesso em 20 de nov. de 2023.

TEIXEIRA, Enise Barth. **"A análise de dados na pesquisa científica: importância e desafios em estudos organizacionais."** Desenvolvimento em questão, v. 1, n. 2, p. 177-201, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/84> . Acesso em: 20 de nov. de 2023.

WOICZIEKOSKI, Hruam Marlom et al. **"AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E A PROTEÇÃO TRABALHISTA: O CONTABILISTA."** Anais de Direito, v. 1, n. 1, 2023. Disponível em: <https://uceff.edu.br/anais/index.php/direito/article/view/516> . Acesso em: 15 de jun. de 2023.

LARISSA, N.; SILVA, R.; LINI, P. **"A IMPORTÂNCIA DA CONTABILIDADE TRABALHISTA."** [S.l.: s.n.]. Disponível em: <https://cpna.ufms.br/files/2022/03> . Acesso em 16 de abr. de 2023.