

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF. ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Denner Pompeu Caetano
Fillipe Augusto de Lima Berçaneti
Gustavo Ferreira dos Santos
Luiz Henrique Ferreira da Silva
Yan Godoi Mantovanni

DESAFIOS NA LEITURA E INTERPRETAÇÃO DA FOLHA DE
PAGAMENTO E SEUS REFLEXOS NOS DIREITOS DO
COLABORADOR

Fernandópolis
2025

Denner Pompeu Caetano
Fillipe Augusto de Lima Berçaneti
Gustavo Ferreira dos Santos
Luiz Henrique Ferreira da Silva
Yan Godoi Mantovanni

DESAFIOS NA LEITURA E INTERPRETAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO E SEUS REFLEXOS NO DIREITOS DO COLABORADOR

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
obtenção da Habilitação Profissional
Técnica de Nível Médio de Técnico em
Contabilidade, no Eixo Tecnológico de
Gestão e Negócios, à Escola Técnica
Estadual Professor Armando José
Farinazzo, sob orientação do Professor
Alexandre Rodrigues Cajuela.

Examinadores:

João Donizeti Pascui Junior

Ana Beatriz de Campos Brombati

Bruno Aleksandro Silva Garcia

Fernandópolis
2025

DEDICATÓRIA

A minha querida família que me apoiou na
passagem desta etapa tão importante da
minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos nossos pais, irmãos, amigos e professores, que contribuíram sobremaneira para a realização de nossos estudos e para a nossa formação como seres humanos.

EPÍGRAFE

"A Terra fornece o suficiente para
satisfazer as necessidades de todos, mas
não a ganância de todos." – Mahatma
Gandhi.

DESAFIOS NA LEITURA E INTERPRETAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO E SEUS REFLEXOS NOS DIREITOS DO COLABORADOR

Denner Pompeu Caetano
Fillipe Augusto de Lima Berçaneti
Gustavo Ferreira dos Santos
Luiz Henrique Ferreira da Silva
Yan Godoi Mantovanni

RESUMO: O presente trabalho analisa as dificuldades que os trabalhadores enfrentam para compreender a folha de pagamento e como essa falta de entendimento influencia a percepção de seus direitos e deveres trabalhistas. A pesquisa explica os principais elementos da folha, como proventos, descontos, benefícios, encargos e adicionais, e mostra que a linguagem técnica, os cálculos complexos e a falta de clareza são os maiores obstáculos identificados pelos colaboradores. Para investigar o problema, foram utilizadas pesquisa bibliográfica e um questionário aplicado a 81 participantes, revelando que, embora muitos entendam parte dos itens da folha, ainda há dúvidas significativas que levam alguns a não conferir seu demonstrativo. Os resultados evidenciam que a simplificação da linguagem, o uso de explicações claras e ferramentas digitais podem facilitar a compreensão. Conclui-se que a clareza das informações, aliada à atuação orientadora do profissional de contabilidade, é fundamental para promover transparência, minimizar erros, fortalecer a relação de confiança e assegurar que os colaboradores compreendam plenamente seus direitos e responsabilidades no âmbito trabalhista.

Palavras-chave: Folha de pagamento. Descontos. Recursos humanos. Proventos. Compreensão.

ABSTRACT: This final paper analyzes the difficulties workers face in understanding their pay slips and how this lack of comprehension influences their perception of labor rights and obligations. The research explains the main components of the pay slip — such as earnings, deductions, benefits, charges, and additional payments — and shows that technical language, complex calculations, and a lack of clarity are the greatest obstacles identified by employees. To investigate the problem, a bibliographic review and a questionnaire applied to 81 participants were used, revealing that although many workers understand part of the items on the pay slip, significant doubts persist, leading some individuals to not even review their statements. The results indicate that simplifying the language, providing clear explanations, and using digital tools can facilitate understanding. It is concluded that the clarity of information, combined with the guiding role of accounting professionals, is essential to promote

transparency, minimize errors, strengthen trust, and ensure that employees fully understand their rights and responsibilities in the labor context.

Keywords: Payroll. Deductions Human resources. Earnings. Understanding.

1. INTRODUÇÃO

A contabilidade é um sistema de informação que tem por finalidade o fornecimento de informações econômicas, financeiras e patrimoniais aos diversos usuários para a tomada de decisões. Ela identifica, registra, acumula, resume e interpreta os fenômenos que afetam o patrimônio das entidades. Por meio da contabilidade, é possível planejar, controlar e tomar decisões baseadas em dados confiáveis (Marion, 2010). Além dessas atribuições, a contabilidade atua no processamento da folha de pagamento, que é uma das partes mais importantes da gestão financeira de uma empresa.

A folha de pagamento é um documento essencial que organiza e registra tudo o que o colaborador recebe, incluindo os descontos e acréscimos devidos. Ela tem validade legal, servindo tanto como comprovante de renda quanto como registro das atividades remuneradas. Além de ser importante para a contabilidade da empresa, a folha de pagamento também tem uma função fiscal: ela ajuda o governo a acompanhar o pagamento de impostos e contribuições trabalhistas, além de ser uma ferramenta para garantir que as leis trabalhistas estão sendo seguidas corretamente (Fernandes, 2018).

O demonstrativo de pagamento possui muitos termos técnicos de difícil entendimento para pessoas que não tem o conhecimento contábil gerando dúvidas e falta de entendimentos dos deveres e direitos trabalhistas “Empregados geralmente têm dificuldade em entender os demonstrativos de pagamento, como proventos e descontos. Essa falta de clareza evidencia uma falha na comunicação entre empresa e funcionário, já que muitas organizações não oferecem suporte adequado para esclarecer dúvidas sobre o contracheque. Embora a folha de pagamento seja um documento vital para o RH, a dificuldade em interpretá-la destaca que é preciso melhorar a forma como as informações são apresentadas e explicadas” (Rodrigues, 2023).

1.1. Problema de Pesquisa

A falta de clareza e a presença de linguagem técnica nos demonstrativos de pagamento dificultam a compreensão dos funcionários sobre seus próprios salários, proventos, descontos e encargos, o que pode levar a incertezas e dúvidas sobre seus direitos e deveres trabalhistas. Com base nesse problema, surge a pergunta de pesquisa: quais são os principais fatores que dificultam a compreensão do demonstrativo de pagamento pelos funcionários e como essa dificuldade afeta a percepção deles sobre seus direitos e deveres trabalhistas.

1.2. Objetivos

Investigar os fatores que dificultam a compreensão dos demonstrativos de pagamento pelos funcionários e analisar como essa dificuldade afeta a percepção sobre seus direitos e deveres trabalhistas. A partir dessa investigação, busca-se propor formas de facilitar o entendimento do documento, especialmente para aqueles que apresentam maior dificuldade de interpretação. Para atingir o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram estabelecidos:

- a) Descrever os principais termos técnicos, siglas e estruturas presentes nos demonstrativos de pagamento;
- b) Investigar o nível de entendimento dos colaboradores sobre os componentes da folha de pagamento, como proventos, descontos e encargos;
- c) Identificar as dificuldades de interpretação dos demonstrativos e a percepção dos funcionários sobre seus direitos e deveres trabalhistas.

1.3. Justificativa

A sua compreensão é essencial para que os trabalhadores tenham clareza sobre sua remuneração, descontos e encargos. No entanto, muitos colaboradores enfrentam dificuldades para interpretar esses documentos devido à linguagem técnica e à falta de explicações acessíveis, o que pode gerar dúvidas sobre seus direitos e deveres trabalhistas. Esse cenário torna o presente estudo especialmente relevante

para estudantes e profissionais do curso técnico em contabilidade, pois destaca uma das funções práticas da profissão: a elaboração da folha de pagamento e o suporte aos funcionários. O técnico em contabilidade, além de calcular os valores corretamente, também atua como agente de orientação, sendo responsável por esclarecer dúvidas e garantir que as informações sejam compreendidas pelos colaboradores. Ao investigar os fatores que dificultam essa compreensão, o trabalho contribui para a formação de profissionais mais preparados para lidar com a comunicação contábil de forma clara e eficiente. Além disso, propõe soluções que podem facilitar o entendimento dos demonstrativos, como a simplificação da linguagem e o uso de recursos explicativos, promovendo maior transparência, educação financeira e valorização do papel do técnico em contabilidade “A contabilidade é uma linguagem dos negócios, e sua utilidade depende da clareza e da compreensão das informações que transmite.” (Iudícibus, 2017, p. 25).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Contabilidade

A contabilidade é uma ciência social essencial para a gestão financeira de empresas, organizações sem fins lucrativos e entidades públicas. Ela se dedica ao estudo, análise e controle do patrimônio, compreendendo bens, direitos e obrigações. Sua principal função é registrar, classificar e interpretar os fatos patrimoniais, oferecendo uma visão precisa e fiel da situação econômica e financeira da entidade. As principais ferramentas para essa análise são o balanço patrimonial (BP) e a demonstração do resultado do exercício (DRE). O balanço patrimonial apresenta o estado do patrimônio da entidade em um dado momento, enquanto a DRE detalha os rendimentos e despesas ao longo de um período, possibilitando a avaliação do desempenho financeiro da organização (Favero; Lonardoni; Souza, 2009).

Além de registrar as transações, a contabilidade desempenha um papel crucial na elaboração de relatórios que orientam a tomada de decisões estratégicas. Princípios contábeis como o regime de competência e o regime de caixa são fundamentais para garantir a precisão e a relevância das informações. A escrituração contábil, que consiste no registro detalhado e sistemático das operações financeiras,

é essencial para a geração de demonstrações financeiras confiáveis. A auditoria contábil, seja interna ou externa, assegura a conformidade e a integridade dos registros, promovendo confiança entre todos os envolvidos. Por fim, a análise de balanços é indispensável para interpretar as demonstrações contábeis e avaliar a saúde financeira da organização, proporcionando uma base sólida para decisões mais informadas e estratégicas (Favero; Lonardoni; Souza, 2009).

Desse modo, contabilidade se revela, portanto, como uma ferramenta indispensável que vai além do simples registro, sendo essencial para a tomada de decisões e o planejamento estratégico.

2.2. Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos (RH) exerce um papel fundamental dentro das organizações modernas, atuando como elo entre a diretoria e os colaboradores. Segundo Sousa et al. (2019), o RH é responsável por intermediar as relações internas, mostrando ao funcionário que a empresa é um bom lugar para se trabalhar e apontando à direção quando há necessidade de reconhecimento, capacitação ou suporte. Nesse sentido, o departamento de RH não apenas gerencia processos, mas também promove o bem-estar e o desenvolvimento humano, fatores essenciais para o sucesso organizacional.

De acordo com o papel estratégico do RH vai muito além das funções operacionais, pois o setor colabora diretamente com a alta administração na definição da estratégia empresarial. Entre suas atribuições, destacam-se a identificação de necessidades de pessoal, o desenvolvimento de planos de sucessão, a promoção da diversidade e inclusão e a manutenção de uma cultura organizacional saudável. Dessa forma, o RH torna-se um parceiro estratégico, contribuindo para o crescimento e a sustentabilidade da empresa (Brasil, 2023).

Souza et al. (2021) reforçam que empresas que contam com um departamento de RH estruturado demonstram mais valor, credibilidade e confiança diante do mercado e de seus clientes, uma vez que possuem um setor específico para supervisionar, motivar e cuidar de seus funcionários. O investimento nessa área tem se tornado comum até mesmo em pequenas e médias empresas, que compreendem

que o crescimento organizacional está diretamente relacionado ao desenvolvimento e à satisfação de seus colaboradores.

Rocha-Pinto (2015) destaca que o RH oferece suporte a todos os setores no que diz respeito à gestão de pessoas, buscando equilibrar as necessidades individuais com os objetivos da organização. Nessa perspectiva, o setor atua de forma estratégica, planejando ações que estimulem o engajamento, o desenvolvimento de competências e o alcance de melhores resultados. Para Lacombe (2017), o planejamento de RH é essencial para a melhoria contínua dos processos e para a motivação das equipes, garantindo maior produtividade e comprometimento com as metas organizacionais.

As pessoas representam o recurso mais valioso de uma organização. Uma gestão eficaz promove o engajamento, a satisfação e o desenvolvimento dos colaboradores, reduzindo o volume de negócio e fortalecendo o desempenho coletivo. Além disso, o RH tem a responsabilidade de alinhar os objetivos dos funcionários aos objetivos empresariais, por meio de estratégias de recrutamento, seleção e capacitação que garantam a formação de equipes competentes e comprometidas (Brasil, 2023).

Em suma, o setor de Recursos Humanos deixou de ser apenas um departamento administrativo e passou a ocupar um papel estratégico e indispensável dentro das organizações. Seu foco está voltado para o desenvolvimento humano, o fortalecimento da cultura organizacional e o alinhamento entre as metas individuais e coletivas. Assim, colaboradores motivados e satisfeitos refletem diretamente em melhores resultados e em um ambiente de trabalho mais saudável, demonstrando que o investimento em pessoas é o principal combustível para o crescimento e o sucesso empresarial (Brasil, 2023).

2.2.1. Empregador

Segundo A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 é a empresa seja ela individual ou coletiva, pessoa física ou jurídica, que assalaria e dirige prestações de serviço social, a CLT em seu Art. 2º define empregador como Art. 2º CLT: Considera-se empregadora empresa, individual

ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (JusBrasil, 2019).

2.2.2. Empregado

É toda a pessoa física que presta serviços pessoais, de natureza não eventual e com subordinação, esses serviços podem ser de forma intelectual, técnica ou até mesmo manual. O conceito de empregado está previsto no Art. 3º da CLT Art. 3º CLT: Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Porém vale ressaltar que mesmo se o empregado trabalhe longe da empresa em seu domicílio ou de modo online deverá conter todos os pressupostos previsto em lei (JusBrasil, 2019).

2.3. Folha de Pagamento

A folha de pagamento vai muito além de um simples documento financeiro, ela representa a relação entre a empresa e seus colaboradores (CLM Controller, 2023; Hubs Contabilidade, 2023). Por meio dela, todas as informações sobre o que o funcionário recebe e os descontos aplicados em seu salário ficam registradas de forma clara e organizada (Witt et al., 2021; CLM Controller, 2023). Nela constam o salário, adicionais, horas extras, benefícios, encargos sociais e outros detalhes que refletem o reconhecimento pelo trabalho realizado (Santander, 2024).

Além de ser um comprovante de renda importante para o trabalhador, a folha de pagamento é essencial para o controle interno da empresa, auxiliando na organização contábil e no cumprimento das obrigações legais (Hubs Contabilidade, 2023; Silvestrin RH, 2023). Por meio dela, são realizados os recolhimentos de tributos e contribuições, como INSS, FGTS e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

Dessa forma, tanto empregador quanto empregado permanecem protegidos e em conformidade com a legislação trabalhista (Witt et al., 2021).

Outro ponto relevante é a transparência que a folha de pagamento proporciona. Ela permite que o funcionário compreenda exatamente os valores pagos e os descontos aplicados, fortalecendo a confiança e o respeito entre as partes (CLM Controller, 2023;

Santander, 2024). Essa clareza ajuda a evitar dúvidas, erros e possíveis conflitos no ambiente de trabalho (Silvestrin RH, 2023).

Em resumo, a folha de pagamento é indispensável para o bom funcionamento de qualquer empresa, garantindo a regularidade fiscal e trabalhista do empregador e assegurando ao colaborador o direito de acompanhar de perto todas as informações sobre sua remuneração e benefícios (Hubs Contabilidade, 2023; Witt et al., 2021).

A relação empregador-empregado é regida por uma série de leis que determinam as obrigações e os direitos das partes envolvidas. Esta obra aborda diversas situações acerca das leis trabalhistas brasileiras, como admissão, salários e adicionais, férias e cálculos necessários para a elaboração da folha de pagamento (Witt et al., 2021).

2.3.1. Visão do empregador da folha

O demonstrativo de pagamento mostra, de forma detalhada, quanto cada funcionário recebe e quanto a empresa investe com a equipe. Vai além de apenas listar salários, incluindo horas extras, bônus, comissões e descontos.

Essa ferramenta ajuda a empresa a seguir as leis trabalhistas e fiscais, evitando problemas com o governo. E ainda permite que os gestores vejam claramente os gastos com pessoal e planejem melhor o futuro da organização (ADP ,2025). A Figura 1 mostra um exemplo do recibo de pagamento de um empregado fictício, na visão do contador.

Figura 1 – Recibo de pagamento de salário

Recibo de Pagamento de Salário Outubro/2021

Código	Nome do Funcionário	CBO	Emp.	Local	Depto.	Setor	Seção	Fl.
1	MARIA ALMEIDA DE SOUZA	411010	0	1	0	0		

Código	Descrição	Referência	Proventos	Descontos
1	Salário	30.00	2.450.00	
106	Adicional Noturno Horas 20%	15.00	33.41	
17	Horas Extras 50%	14.00	233.86	
152	DSR Adicional Noturno		8.35	
5	D.S.R. Sobre Horas Extras		58.47	

Tipo de salário: Mensalista		Total de Vencimentos	Total de Descontos
		2.784.09	298.63
		Valor Líquido =>	2.485.46

Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cálculo FGTS	F.G.T.S. do Mês	Base Cálculo IRRF	Faixa IRRF
2.450.00	2.784.09	2.784.09	222.73	2.784.09	0.00

Sair

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

A Figura 1 mostra, na prática, como o demonstrativo de pagamento detalha tudo o que o funcionário ganha, os descontos aplicados e quanto a empresa investe, tornando o processo de pagamento mais transparente e completo.

2.4. Proventos

Os proventos salariais são todos os pagamentos relacionados ao salário que devem ser feitos aos empregados, incluindo abonos de família, horas extras, despesas adicionais e férias. Ao realizar o pagamento dos funcionários, é fundamental considerar esses custos extras e garantir que sejam efetuados corretamente, de acordo com a legislação e os acordos estabelecidos (Nunes, Silva e Pereira, 2020).

Segundo Oliveira (2001), os proventos correspondem aos rendimentos dos empregados, sendo o salário a principal forma de pagamento. O salário é um valor fixo determinado no contrato de trabalho e é a remuneração que os empregados recebem pelos serviços prestados aos empregadores. Para receber o valor acordado, o empregado deve cumprir a condição de trabalhar os 30 dias do mês, sem faltas ou atrasos injustificados. Além do salário fixo, o empregado pode ter acréscimos como comissões, gorjetas, porcentagens, gratificações, auxílio-transporte e auxílio-doença superior a 50% do salário, conforme estabelecido nos artigos 457, §1º e §2º da CLT.

2.4.1. Salário base

Salário base é um valor fixo definido em contrato, mediante o acordo entre colaborador e empresa. Em outras palavras, é o salário fixo no qual o empregado tem direito, enquanto o seu contrato de trabalho estiver vigente (PONTOTel, 2025).

O salário base também é conhecido como salário bruto, e o seu valor não considera descontos, adicionais ou qualquer variável e serve, como o próprio nome diz, como base para todos os cálculos trabalhistas (PONTOTel, 2025).

O salário base em si não é citado especificamente pela lei da CLT. Contudo, sabendo que ele está relacionado às leis trabalhistas de quem trabalha neste regime, com contrato assinado, deve seguir todas as normas trabalhistas instituídas pela legislação (PONTOTel, 2025).

Isso quer dizer que todos os descontos, sejam eles obrigatórios ou facultativos, previstos na lei, devem tomar o salário base como referência. Posto que, é a partir dele que a empresa realizará todos os descontos necessários para chegar ao salário líquido, que é o valor final que o colaborador terá direito a receber, conforme alinhamento feito com a empresa ao longo da negociação no processo seletivo (PONTOTel, 2025).

Sem contar que, o artigo 29 da CLT prevê que a empresa tem por obrigação informar o valor do salário base na carteira de trabalho do funcionário, conforme texto abaixo:

Art 29 – O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019). (PONTOTel, 2025).

2.4.2. Férias

Segundo o Art 129 da CLT, as férias remuneradas são garantidas aos trabalhadores brasileiros. Elas estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina que todo empregado com carteira assinada tem direito às férias anualmente, sem prejuízo de seu salário.

O direito é assegurado após 12 meses de trabalho — conhecidos como período aquisitivo. Depois, inicia-se um prazo de 12 meses, durante o qual o trabalhador deve gozar as férias — esse é o período concessivo.

Já a Constituição Federal de 1988 prevê que, além do descanso remunerado, o trabalhador tem direito a receber pelo menos um terço a mais do que o seu salário normal no período. O valor ficou conhecido como o terço constitucional de férias (Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XVII).

Uma dúvida comum sobre as férias se refere aos casos em que o trabalhador faltou ao trabalho durante o período aquisitivo. Saiba que as faltas injustificadas — sem justificativa legal e não abonadas pelo empregador — não são descontadas diretamente das férias.

No entanto, elas afetam o total de dias de descanso a que o trabalhador tem direito, seguindo uma escala prevista na CLT. A lei determina um total de dias de férias a ser devido, conforme o número de faltas injustificadas do empregado. Funciona assim:

- a) 30 dias de descanso para até 5 faltas injustificadas;
- b) 24 dias quando há de 6 a 14 faltas;
- c) 18 dias quando há de 15 a 23 faltas;
- d) 12 dias quando há de 24 a 32 faltas.

Conforme a lei, o pagamento deve acontecer em até 2 dias antes do início do descanso. A medida busca garantir que o trabalhador tenha recursos para aproveitar a pausa (BTG Pactual, 2023).

2.4.3. Hora extra

Trabalhadores contratados em regime CLT possuem jornada de trabalho estipulada em contrato. Esse valor informa o total de tempo que o profissional irá trabalhar e possui limites legais. Em geral, a jornada é restrita a oito horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais (Art. 7º da Constituição) (Brasil, 1943).

A hora extra é todo o tempo trabalhado para além da jornada estipulada. Ou seja, é um recurso para estender o horário de labuta. Mas a remuneração muda para

recompensar, sem incentivar abusos da empresa, deve ser calculada em, pelo menos, 50% acima do salário-hora. Essa previsão é tão importante que consta não só na CLT como na Constituição Federal, no Art. 7º, inciso XVI. Mas acordos e convenções coletivas podem determinar porcentagens maiores de hora extra.

2.4.4. Insalubridade

O adicional de insalubridade é um benefício do trabalhador que está exposto a um ambiente laboral potencialmente nocivo. O adicional surge como uma forma de proteger o empregado e deixar o empregador atento às condições de trabalho que oferece e aos casos que ele se aplica. Esses agentes nocivos podem ser químicos, físicos ou biológicos.

Existem três níveis de insalubridade, e essa classificação deve ser feita por um médico ou engenheiro do trabalho registrado na Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, segundo Sólides (2023):

- a) Baixo grau: 10% do salário-mínimo;
- b) Médio grau: 20% do salário-mínimo;
- c) Alto grau: 40% do salário-mínimo.

2.4.5. Adicional noturno

O adicional noturno é um benefício trabalhista que deve ser pago aos funcionários que possuem uma jornada de trabalho diferenciada, no período noturno, precisamente entre 22h e 5h. Como exemplos, podem ser citados trabalhadores de supermercados, indústrias e postos de gasolina.

Esse adicional surgiu como uma necessidade de compensar os trabalhadores que atuam nesses locais que, cada vez mais, têm demandado funcionamento 24h por vários motivos, como aumento da produção ou outros fatores ligados ao ramo de serviço.

Além disso, esse benefício funciona como uma maneira de amenizar o desgaste sofrido pelos trabalhadores que precisam “trocar o dia pela noite” e podem vir a enfrentar diversos problemas relacionados à saúde mental e física.

São devido aos trabalhadores que exercem suas funções no período noturno. O acréscimo mínimo é de 20% sobre o valor da hora diurna para trabalhadores urbanos e 25% para trabalhadores rurais (Gupy, 2023).

2.4.6. Periculosidade

É a característica ou o estado do que é perigoso. No contexto de Saúde e Segurança do Trabalho, refere-se à exposição contínua do trabalhador a riscos. Esses riscos podem comprometer a integridade física ou, em casos extremos, causar a morte. Essa exposição permanente do trabalhador ao perigo garante o recebimento do adicional de periculosidade, pago pelo empregador. Esse direito trabalhista corresponde a 30% do salário base e serve como forma de compensação pelo risco envolvido na atividade (Metadados, 2023).

2.4.7. Salário família

O salário família é um benefício concedido aos trabalhadores celetistas que possuem filhos de até 14 anos incompletos ou com algum tipo de deficiência ou invalidez. Trata-se de um valor pago mensalmente a profissionais de baixa renda, e seu valor depende do número de dependentes do contratado.

Podem solicitar o salário-família os trabalhadores que recebem, em 2024, até R\$1.906,04 e que possuem pelo menos um filho ou enteado com menos de 14 anos completos, ou filho considerado deficiente de qualquer idade.

O trabalhador deve ter carteira de trabalho assinada ou ser avulso (categoria de serviços que deve ser prestada por meio de sindicato ou agência de gestão do trabalho, como os trabalhadores portuários).

Segurados especiais, segurados facultativos, contribuintes individuais e microempreendedores individuais (méis) não têm direito ao salário-família. O valor do salário que serve de teto para o pagamento é reajustado anualmente.

Para efeito de cálculo do salário, deve-se considerar o total da remuneração, ou seja, a renda formada pelo salário-base acrescido de outros adicionais, como horas extras, adicionais ou comissões.

Em 2025, o salário-família é de R\$ 65,00 por dependente (filho ou outro). (INSS, 2023).

2.4.8. Quebra de caixa

A quebra de caixa é um valor adicional pago aos profissionais que manipulam dinheiro em seu dia a dia. Funciona como símbolo de motivação, de modo que a contagem dos valores seja feita corretamente.

Afinal, é comum que caixas de empresas de todos os tipos, desde varejos a bancos, sintam-se pressionados por conta da importância de sua função.

Portanto, é uma motivação extra para que os funcionários cuidem do dinheiro com maior concentração e dedicação. Sobre o seu pagamento, vamos nos aprofundar na explicação em tópicos futuros, mas vale adiantar que, quando efetuada, a quebra é integrada ao salário do colaborador.

A quebra não é um instrumento previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ou seja, não é uma obrigação legal, mas sua aplicação é normalmente fruto de acordo direto ou convenção coletiva (TOTVS, 2023).

2.4.9. Décimo terceiro

O décimo terceiro salário (13º) é um direito trabalhista garantido a trabalhadores com carteira assinada (CLT), aposentados e pensionistas do INSS, e servidores públicos, que consiste em uma gratificação anual equivalente a um salário, ou valor proporcional, pago ao final do ano.

A base de cálculo da remuneração é a devida no mês de dezembro do ano em curso ou a do mês do acerto rescisório, se ocorrido antes desta data e deverá ser considerado o valor bruto sem dedução ou adiantamento. Ao contrário do cálculo feito para férias proporcionais, o décimo terceiro é devido por mês trabalhado, ou fração do mês igual ou superior a 15 dias. Desta maneira, se o empregado trabalhou, por exemplo, de 1º de janeiro a 14 de março, terá direito a 2/12 (dois doze avos) de 13º proporcional, pelo fato da fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias. Desta forma, o cálculo é feito mês a mês, observando sempre a fração igual ou superior a 15 dias.

A Lei 4.749, de 12 de agosto de 1965, que dispõe sobre o pagamento do décimo terceiro, determina que o adiantamento da primeira parcela, correspondente a metade do salário devido ao empregado no mês anterior, seja paga entre os meses de fevereiro até o último dia do mês de novembro (30 de novembro). Já a segunda parcela deve ser quitada até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo a remuneração deste mês, descontado o adiantamento da primeira parcela. (Wikipédia, 2023).

2.5. Descontos

Os descontos em folha de pagamento são todos os valores descontados do salário-bruto do empregado CLT. Eles podem ser opcionais ou obrigatórios. No primeiro caso, temos descontos de benefícios, motivos de absenteísmo etc. (Brasil, CLT, Decreto-Lei nº 5.452/1943, Art. 462).

2.5.1. Faltas atrasos e saídas antecipadas injustificadas

Caso haja faltas injustificadas, a empresa pode descontar os dias não trabalhados do salário. O mesmo ocorre em relação a atrasos e saídas antecipadas não autorizadas, que podem gerar desconto proporcional, especialmente quando há registro de ponto.

Além disso, benefícios como vale-transporte e vale-alimentação podem ser reduzidos ou suspensos, dependendo das regras da empresa. Outro ponto importante é que muitas faltas podem afetar o direito às férias. De acordo com a legislação, se o trabalhador faltar em excesso, pode perder parte dos seus dias de descanso.

Além do desconto salarial, o empregador pode aplicar medidas disciplinares quando percebe que há atrasos constantes ou ausências sem justificativa. Geralmente, a primeira ação é uma advertência, que pode ser verbal ou por escrito, contudo, sempre recomendamos que seja feita de forma escrita, assim, estará tudo documentado (Flávia, 2025).

2.5.2. INSS

Instituto Nacional do Seguro Social é descontado do Salário para que o Trabalhador tenha direitos a Benefícios como:

- a) Aposentadoria: Por tempo de contribuição, idade ou Invalidez);
- b) Auxílio-doença;
- c) Pensão por morte (para familiares).

2.5.3. IRRF

Imposto de Renda Retido na Fonte é descontado do salário como uma forma de o governo arrecadar impostos para financiar os serviços públicos, ele é cobrado de mês em mês, para que o trabalhador não pague tudo de uma vez só no fim do ano (Quintiliano, 2025).

2.5.4. Vale-transporte

O vale-transporte é um benefício fornecido aos colaboradores para ajudar nas despesas de transporte público. No entanto, a legislação permite que a empresa desconte até 6% do salário do colaborador para custear parte desse benefício.

Suponha que um colaborador recebe um salário mensal de R\$ 3.000,00 e utiliza o VT para se locomover até o trabalho.

A empresa, de acordo com a legislação, pode descontar até 6% desse valor para custear o VT do colaborador. Portanto, o cálculo do desconto do VT seria:

- a) Desconto do VT = Salário mensal * 6%
- b) Desconto do VT = R\$ 3.000,00 * 6% = R\$ 180,00

Neste caso, R\$ 180,00 seriam descontados do salário do colaborador para cobrir parte dos custos com o vale-transporte. Este valor viria discriminado na folha de pagamento (Meu tudo, 2023).

2.5.5. Vale-refeição/alimentação

Vale-refeição e Vale-alimentação são benefícios relacionados à alimentação oferecidos aos trabalhadores, porém, não são obrigatórios pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Eles também constam na folha de pagamento.

Hoje em dia, muitas empresas descontam um valor pequeno do trabalhador para que ele tenha direito a um cartão de benefício flexível, que contém VA, VR e VT em um mesmo lugar (Meu Tudo, 2023).

2.6. FGTS

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço não sai do seu salário, é pago pela empresa, e serve como uma poupança forçada para ajudar o trabalhador em momentos importantes ou difíceis da vida (Quintiliano, 2025).

2.7. Salário Líquido

O salário líquido é o valor final da remuneração após todos os descontos e adicionais serem realizados. Ou seja, é a quantia que você efetivamente recebe em mãos ou na sua conta (Cresol, 2024).

2.8. Reflexos da Incompreensão dos Direitos e Deveres Trabalhistas

A compreensão dos direitos e deveres trabalhistas é um fator essencial para o bom relacionamento entre empresa e colaborador. Quando o funcionário não entende corretamente os valores e informações descritos em sua folha de pagamento — como descontos, benefícios e encargos — surgem dúvidas e inseguranças que podem comprometer o vínculo de confiança com a organização. Segundo Chiavenato (2014), a transparência e o diálogo aberto entre empregador e empregado são fundamentais para manter um clima organizacional saudável, pois reduzem conflitos e fortalecem o sentimento de pertencimento dentro da empresa.

A falta de clareza nas informações contábeis e trabalhistas pode gerar interpretações equivocadas, insegurança e desmotivação. Gil (2017) explica que a comunicação interna deve ser vista como um processo estratégico e contínuo, capaz de alinhar expectativas e garantir que todos compreendam seus papéis e

responsabilidades. Dessa forma, é possível construir um ambiente de trabalho mais colaborativo, baseado no respeito e na confiança mútua.

2.9. Papel do Profissional de Contabilidade

O profissional de contabilidade desempenha um papel indispensável nesse processo, atuando como elo entre a gestão administrativa e os colaboradores. Cabe a ele interpretar e explicar as informações contábeis e trabalhistas, além de assegurar que todos os registros estejam em conformidade com a legislação vigente. Segundo Witt, Nagai e Souza (2021), o contador é o agente técnico que transforma dados financeiros em informações compreensíveis, servindo como mediador e facilitador da compreensão dos direitos e deveres trabalhistas.

Além da função técnica, o contador assume também um papel educativo e orientador. Conforme afirma Ludícibus (2020), a contabilidade deve servir como um instrumento de informação, comunicação e orientação, aproximando o conhecimento técnico da realidade das pessoas que dele dependem. Essa postura contribui não apenas para a transparência, mas também para a formação de uma cultura organizacional ética e responsável.

Outro ponto importante é destacado por Marion (2019), que reforça a necessidade de clareza e acessibilidade das informações contábeis como forma de garantir o entendimento de todos os envolvidos no processo. Segundo o autor, o contador deve agir de maneira pedagógica, explicando os demonstrativos salariais e as obrigações legais de forma simples e acessível, para que o colaborador compreenda os cálculos realizados.

Dessa forma, a compreensão plena dos direitos e deveres trabalhistas não depende apenas do conhecimento do colaborador, mas também da atuação responsável e ética dos profissionais de contabilidade e recursos humanos. Como afirmam Ribeiro e Oliveira (2020), a gestão transparente e participativa é um dos pilares para o fortalecimento da confiança e do engajamento organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Portanto, é possível concluir que o papel do contador ultrapassa a simples execução técnica de cálculos e registros. Ele se torna um profissional estratégico e humano, comprometido em promover a justiça e a clareza nas relações trabalhistas,

garantindo que todos os envolvidos compreendam seus direitos, deveres e responsabilidades dentro da organização.

3. MÉTODO

Este estudo teve como objetivo investigar os fatores que dificultavam a compreensão dos demonstrativos de pagamento pelos funcionários, analisando como essa dificuldade afetava a percepção sobre seus direitos e deveres trabalhistas. Para isso, foram adotados dois métodos de pesquisa: pesquisa bibliográfica e questionários.

A pesquisa bibliográfica foi realizada com o intuito de identificar conceitos, teorias e práticas relacionadas à contabilidade e elaboração da folha de pagamento. Foram consultadas fontes como livros, artigos científicos e materiais acadêmicos disponíveis em bases como o Google Acadêmico e na legislação trabalhista. Essa etapa permitiu compreender os fundamentos da contabilidade aplicada à gestão de recursos humanos, especialmente no que dizia respeito à elaboração e interpretação dos demonstrativos de pagamento.

A aplicação de questionários teve como finalidade coletar dados diretamente dos funcionários sobre o nível de entendimento dos demonstrativos de pagamento, as principais dificuldades enfrentadas e a percepção sobre o suporte oferecido pela empresa. Os questionários foram enviados eletronicamente e contiveram perguntas fechadas e abertas, permitindo avaliar tanto aspectos objetivos quanto subjetivos da comunicação contábil.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, são apresentados os resultados obtidos a partir da aplicação dos métodos descritos anteriormente. Os dados foram coletados entre os meses de outubro e novembro de 2025, por meio de um questionário aplicado a 81 participantes, profissionais atuantes em todas as áreas / público geral.

O Gráfico 1 apresenta a distribuição dos respondentes em relação à pergunta “Atualmente você trabalha?”. Observa-se que 65% afirmam trabalhar atualmente, enquanto 35% informam não estar trabalhando.

Gráfico 1 – Atualmente você trabalha?

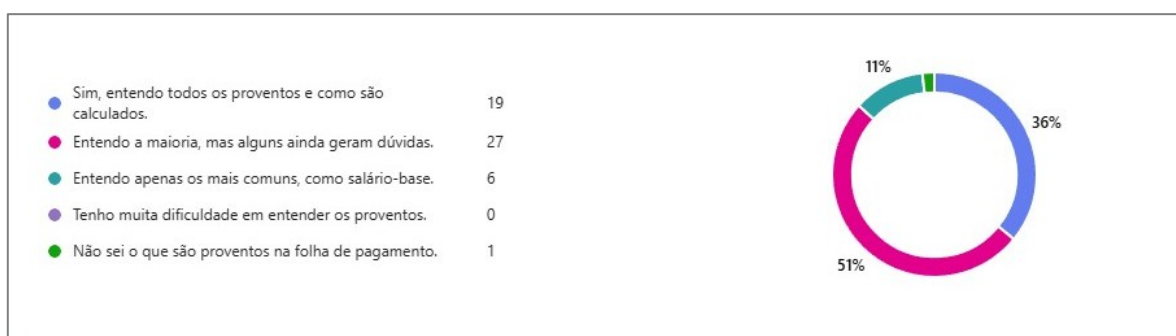


Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Conforme apresentado no gráfico, 65% dos participantes afirmam estar inseridos no mercado de trabalho, enquanto 35% relatam não exercer atividade laboral no momento. Esses dados evidenciam uma predominância de respondentes economicamente ativos, o que indica maior representatividade de indivíduos com experiência profissional vigente. Tal distribuição pode influenciar diretamente as percepções e posicionamentos manifestados ao longo da pesquisa.

Dado o Gráfico 2, observa-se que a maior parte dos participantes (51%) afirmam entender a maioria dos proventos, embora ainda apresente algumas dúvidas. Além disso, 36% declaram compreender completamente como os proventos são calculados. Os demais respondentes indicam níveis menores de compreensão, incluindo aqueles que entendem apenas os proventos mais comuns (11%) ou que não sabem o que são proventos na folha de pagamento (2%).

Gráfico 2 – Você entende sobre seus proventos (ganhos) na folha de pagamento?



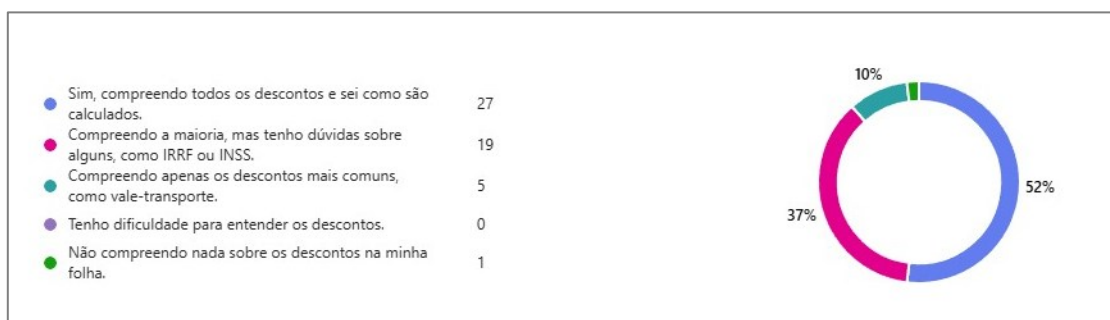
Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Conforme apresentado no gráfico, 51% dos participantes afirmam compreender a maior parte dos proventos presentes na folha de pagamento, ainda

que alguns itens gerem dúvidas. Um grupo expressivo, representando 36% dos respondentes, declara possuir entendimento completo sobre os proventos e seus cálculos. Em contraste, 11% indicam compreender apenas os elementos básicos, como o salário-base, enquanto uma parcela mínima (2%) revela não saber o que são proventos. Esses dados evidenciam que, embora a maioria demonstre nível moderado a elevado de compreensão, ainda há lacunas de conhecimento que podem impactar a leitura e interpretação adequada da folha de pagamento, reforçando a importância de ações voltadas à educação financeira e trabalhista.

Segundo o Gráfico 3, 52% dos participantes afirmam compreender plenamente os principais descontos obrigatórios da folha de pagamento, enquanto 37% dizem entender a maioria, mas ainda têm dúvidas sobre alguns deles, como IRRF ou INSS. Além disso, 10% compreendem apenas os descontos mais comuns, e uma pequena parcela (2%) declara não compreender nenhum dos descontos.

Gráfico 3 – Você compreende os principais descontos obrigatórios?



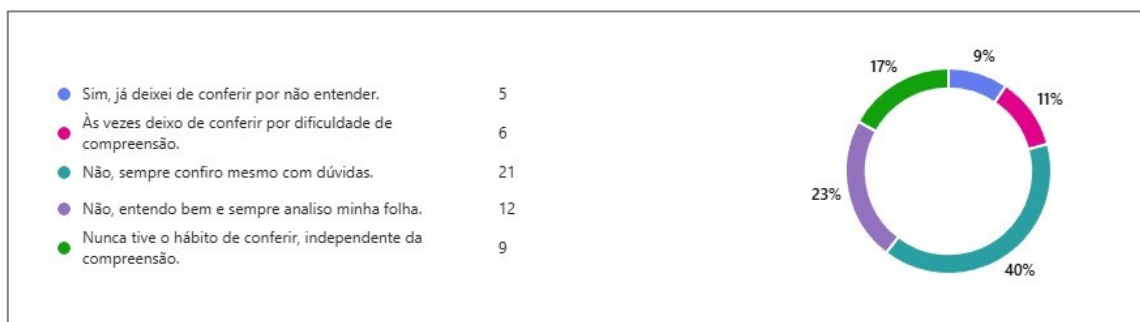
Fonte: elaborado pelos autores (2025).

De forma geral, a análise combinada dos dados indica que a maior parte dos colaboradores possui um nível moderado a elevado de compreensão sobre a composição da folha de pagamento, tanto no que se refere aos proventos quanto aos descontos. Ainda assim, persistem lacunas relevantes, especialmente relacionadas aos tópicos que envolvem regras tributárias e previdenciárias mais complexas. Essas lacunas podem impactar a interpretação correta do salário líquido, gerar inseguranças e dificultar o entendimento completo da remuneração.

De acordo com o Gráfico 4, 40% dos participantes afirmam que sempre conferem sua folha de pagamento, mesmo quando têm dúvidas sobre algum item. Além disso, 23% declaram que entendem bem e analisam sua folha regularmente,

demonstrando segurança no processo. Em contraste, 11% relatam que às vezes deixam de conferir por dificuldade de compreensão, enquanto 9% dizem já ter deixado de conferir justamente por não entenderem. Por fim, 17% afirmam que nunca tiveram o hábito de conferir a folha, independentemente do nível de compreensão.

Gráfico 4 - Você já deixou de conferir sua folha por falta de compreensão?

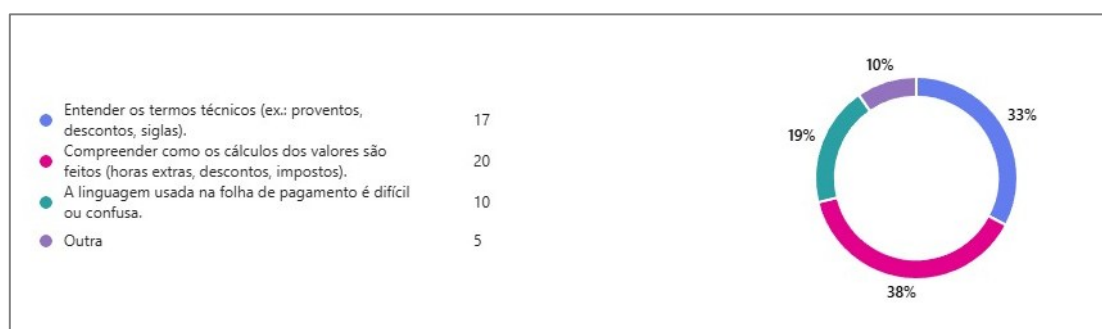


Fonte: elaborado pelos autores (2025).

De forma geral, a análise dos dados indica que, apesar de uma parcela significativa dos colaboradores manter o hábito de conferir a folha, ainda há um grupo relevante que deixa de fazer essa verificação por dificuldades de compreensão ou por falta de hábito. Essas lacunas no acompanhamento da folha podem comprometer a identificação de erros ou inconsistências nos valores recebidos e descontados, o que reforça a necessidade de iniciativas que promovam maior clareza e educação financeira para os colaboradores, incentivando uma postura mais ativa e segura em relação à conferência da remuneração.

De acordo com o Gráfico 5, a maior dificuldade apontada pelos participantes ao compreender a folha de pagamento está relacionada aos cálculos realizados, como horas extras, descontos e impostos, representando 38% das respostas. Em seguida, 33% afirmam ter mais dificuldade em entender os termos técnicos presentes no documento, como proventos, descontos e siglas. Além disso, 19% dos participantes consideram a linguagem utilizada na folha de pagamento difícil ou confusa, o que também impacta na compreensão geral do documento. Já 10% indicam enfrentar outros tipos de dificuldades que não se enquadram nas categorias anteriores. Por fim, 5% mencionam dificuldades diversas classificadas como “outra”, reforçando que a compreensão da folha pode apresentar desafios variados entre os respondentes.

Gráfico 5 - Qual você considera a sua maior dificuldade em entender a folha de pagamento?



Fonte: elaborado pelos autores (2025).

A análise das respostas referentes às dificuldades encontradas na interpretação da folha de pagamento revela um panorama marcado por diferentes pontos de atenção. A maior parcela dos participantes, correspondente a 38%, indica que sua principal dificuldade consiste em compreender a forma como os cálculos são realizados, abrangendo elementos como horas extras, descontos e impostos. Tal resultado evidencia que o processo de apuração dos valores apresenta elevada complexidade para grande parte dos respondentes.

Adicionalmente, 33% relatam dificuldades relativas ao entendimento dos termos técnicos empregados no documento, tais como proventos, descontos e siglas, demonstrando que a terminologia específica utilizada pode atuar como um impeditivo para a correta interpretação das informações.

Soma-se a isso o fato de 19% dos participantes afirmarem que a linguagem da folha de pagamento é difícil ou confusa, indicando que tanto o vocabulário quanto a estrutura textual adotada podem comprometer a clareza do conteúdo apresentado.

Outros 10% mencionam desafios diversos que não se enquadram nas categorias previamente definidas, enquanto 5% assinalam motivos classificados como “outra”, o que reforça a existência de obstáculos individuais adicionais.

De modo geral, os dados analisados demonstram que as maiores dificuldades estão associadas à compreensão dos cálculos apresentados e ao entendimento dos termos técnicos utilizados. Essas limitações podem impactar negativamente a capacidade dos colaboradores de verificar a exatidão dos valores recebidos, dificultando a identificação de eventuais inconsistências ou equívocos.

Nesse contexto, torna-se imprescindível que as organizações adotem medidas que promovam maior clareza e transparência, como a simplificação da linguagem utilizada, a padronização das informações e a oferta de ações voltadas à educação

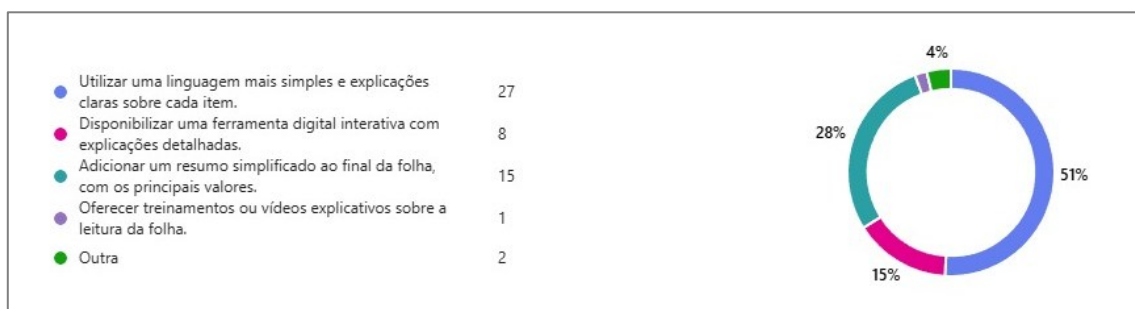
financeira. Tais iniciativas têm potencial para fortalecer a autonomia e a segurança dos colaboradores no acompanhamento de sua remuneração.

Por fim, no Gráfico 6, observa-se que a maior parte dos respondentes (51%) considera que o uso de uma linguagem mais simples, acompanhada de explicações claras sobre cada item da folha de pagamento, seria a principal medida para facilitar sua compreensão.

Além disso, 28% dos participantes apontam que a disponibilização de uma ferramenta digital interativa, contendo explicações detalhadas, contribuiria significativamente para melhorar o entendimento. Em seguida, 15% dos respondentes sugerem a inclusão de um resumo simplificado ao final da folha, destacando os principais valores, como forma de tornar a leitura mais objetiva.

Apenas 2% indicam alternativas classificadas como “outras”, enquanto 4% acreditam que treinamentos ou vídeos explicativos poderiam auxiliar nesse processo. Esses resultados evidenciam que a clareza na comunicação e o acesso a explicações didáticas são fatores fundamentais para aprimorar a compreensão da folha de pagamento.

Gráfico 6 - O que você acha que poderia ser feito para facilitar o entendimento da folha de pagamento?



Fonte: elaborado pelos autores (2025).

No que diz respeito às ações que poderiam facilitar o entendimento da folha de pagamento, os dados revelam uma preferência clara por medidas que tornem a informação mais acessível e compreensível. A maior parte dos respondentes, equivalente a 51%, destaca que a utilização de uma linguagem mais simples, acompanhada de explicações claras sobre cada item, seria a iniciativa mais eficaz para aprimorar a compreensão.

Além disso, 28% apontam a necessidade de uma ferramenta digital interativa que ofereça explicações detalhadas, demonstrando interesse por recursos

tecnológicos que auxiliem na interpretação dos valores. Em seguida, 15% dos participantes sugerem a inclusão de um resumo simplificado ao final da folha, com os principais valores, o que indica a busca por uma apresentação mais objetiva e sintetizada das informações.

Por outro lado, uma parcela menor dos respondentes (4%) considera que treinamentos ou vídeos explicativos poderiam contribuir para o entendimento, enquanto 2% indicam outras sugestões diversas. De forma geral, a análise revela que a dificuldade de compreensão ainda é um obstáculo para muitos colaboradores, mas que existem caminhos claros para aprimorar esse processo.

A predominância de respostas voltadas para a simplificação da linguagem e a disponibilização de explicações mais didáticas evidencia a importância de tornar a comunicação mais clara e acessível. Investir em estratégias que reduzam a complexidade técnica e promovam maior educação financeira pode fortalecer a autonomia dos colaboradores, permitindo que interpretem sua folha com mais segurança e precisão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao término deste Trabalho de Conclusão de Curso, torna-se possível refletir de maneira mais aprofundada sobre o percurso investigativo que foi construído. A partir das análises, discussões e resultados apresentados, compreende-se que, embora o objetivo de investigar os fatores que dificultam a compreensão dos demonstrativos de pagamento pelos funcionários, e analisar como essa dificuldade afeta a percepção de seus direitos e deveres trabalhistas tenha sido parcialmente alcançado, os dados revelam importantes nuances do problema.

Os resultados indicam que, apesar de a maioria dos colaboradores apresentar um nível moderado a elevado de compreensão, ainda persistem lacunas de conhecimento que podem comprometer a verificação da exatidão dos valores recebidos. Tais limitações dificultam a identificação de possíveis inconsistências ou equívocos, sobretudo entre aqueles que têm dificuldade em compreender termos técnicos e cálculos presentes nos demonstrativos.

Observou-se também que, embora uma parcela significativa dos funcionários mantenha o hábito de conferir sua folha de pagamento mesmo diante de dúvidas,

ainda existe um grupo relevante que deixa de realizar essa verificação, seja por falta de entendimento, seja pela ausência desse hábito. Dessa forma, embora a pergunta central tenha sido respondida apenas parcialmente, os resultados obtidos oferecem indícios consistentes e reflexões relevantes para o entendimento do fenômeno estudado.

As análises realizadas permitiram identificar elementos que dialogam diretamente com os objetivos estabelecidos no início da pesquisa e, simultaneamente, evidenciam a necessidade de aprofundamentos futuros que possam suprir as lacunas ainda existentes. Em consonância com as sugestões levantadas ao longo deste estudo, destaca-se que, para os colaboradores que apresentam maior dificuldade de compreensão, a adoção de uma linguagem mais simples e acessível, acompanhada de explicações claras sobre cada item do demonstrativo, constitui a estratégia mais eficaz para aprimorar a compreensão e fortalecer a autonomia dos trabalhadores diante de seus direitos e deveres.

REFERÊNCIAS

ADICIONAL NOTURNO REFERÊNCIA Gupy. *Adicional noturno: o que é, como calcular e quem tem direito*. Gupy, 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/adicional-noturno>

ADP. *Sistemas de folha de pagamento: o que empresas de sucesso avaliam*. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/s/sistemas-de-folha-de-pagamento-o-que-empresas-de-sucesso-avaliam.aspx>. Acesso em: 16 out. 2025.

BTG Pactual. *Pagamento de férias: veja como funciona e planeje os seus gastos*. BTG Pactual, 2023. Disponível em: <https://content.btgpactual.com/blog/financas-banking/pagamento-de-ferias-veja-como-funciona-e-planeje-os-seus-gastos>

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 nov. 2025.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 nov. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

CLM CONTROLLER. *Consequências negativas de uma folha de pagamento errada*. CLM Controller, 2023. Disponível em: <https://clmcontroller.com.br/recursos-humanos/consequencias-negativas-deuma-folha-de-pagamento-errada/>. Acesso em: 13 out. 2025.

CRESOL. *Salário líquido: o que é e como calcular*. Cresol, 2024.

FAVERO, L. P.; LONARDONI, R. F.; SOUZA, R. A. *A contabilidade: teoria e prática*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FERNANDES, Caroline. *A importância da folha de pagamento para a sua empresa com o eSocial*. LG Lugar de Gente, 2018. Disponível em: <https://www.lg.com.br/blog/importancia-folha-pagamento-esocial/>. Acesso em: 6 out. 2025.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

HUBS CONTABILIDADE. *Contabilidade na gestão de funcionários: administração de folha de pagamento e benefícios*. Hubs Contabilidade, 2023. Disponível em: <https://www.hubscontabilidade.com.br/blog/artigo/contabilidadena-gestao-de-funcionarios-administracao-de-folha-de-pagamento-e-beneficios/>. Acesso em: 13 out. 2025.

INSS. *O que é salário-família e quem tem direito*. INSS, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/o-que-e-salario-familia-e-quem-tem-direito>

IUDÍCIBUS, Sérgio de. *Teoria da Contabilidade*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. *Teoria da Contabilidade*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MARION, José Carlos. *Contabilidade básica*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARION, José Carlos. *Contabilidade Básica*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MEU TUDO. *Folha de pagamento: o que é e como funciona*. Meu Tudo, 2023. Disponível em: <https://meutudo.com.br/blog/folha-de-pagamento/>

METADADOS. *Adicional de periculosidade: o que é, quem tem direito e como calcular*. Metadados, 2023. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/adicional-de-periculosidade>

NUNES, Danilo Henrique; SILVA, Juvêncio Borges; PEREIRA, Fernanda Morato. *Análise jurídica da legalidade de atribuição de natureza salarial a rendimentos obtidos a título de direito de imagem por pessoas jurídicas constituídas por atletas profissionais*. Revista Direitos Culturais, v. 15, n. 36, p. 67-92, 2020.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Manual de prática trabalhista*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PONTOTel. *Salário base: tudo o que você precisa saber e principais dúvidas!* Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/salario-base/>. Acesso em: 9 out. 2025.

RIBEIRO, Osni Moura; OLIVEIRA, Marcos Antonio de. *Contabilidade e Gestão de Pessoas*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina. *Dimensões funcionais da gestão de pessoas*. Editora FGV, 2015.

RODRIGUES, Gisely Gaspar de Almeida. *O conhecimento do empregado sobre proventos e descontos trabalhistas na folha de pagamento: um estudo de caso na empresa do ramo da comercialização de materiais de construção em Itaituba - PA*. 2023. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Itaituba, Itaituba, 2023.

SANTANDER. *Folha de pagamento: o que é e como funciona*. Santander Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.santander.com.br/blog/folha-de-pagamento>. Acesso em: 13 out. 2025.

SILVESTRIN RH. *Como a integração da folha de pagamento com a contabilidade pode otimizar seu negócio*. Silvestrin, 2023. Disponível em: <https://www.silvestrin.com.br/artigos/como-a-integracao-da-folha-de-pagamentocom-a-contabilidade-pode-otimizar-seu-negocio/>. Acesso em: 13 out. 2025.

SÓLIDES. *Adicional de insalubridade: o que é e como calcular*. Sólides, 2023. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/adicional-de-insalubridade/>

SOUSA, Ana Renata Da Silva et al. *Implantação do setor de recursos humanos: a implantação do setor de Recursos Humanos em um restaurante em Fortaleza*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, n. 2019-03, 2019.

SOUZA, Fernanda Santos et al. *Consultoria de Recursos Humanos no grupo Brali*. RH Visão Sustentável, v. 2, n. 3, p. 16-35, 2021.

TOTVS. *Quebra de caixa: o que é e como calcular*. TOTVS, 2023. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/quebra-de-caixa/>

WIKIPÉDIA. *Décimo terceiro salário*. Wikipédia, 2023. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9cimo_terceiro_sal%C3%A1rio

WITT, C. et al. *Contabilidade da folha de pagamento*. Porto Alegre: SAGAH, 2021.

WITT, Cleonice; NAGAI, Ronaldo Akiyoshi; SOUZA, Claudia Sampaio Freire de et al. *Contabilidade da Folha de Pagamento*. Porto Alegre: SAGAH, 2021.