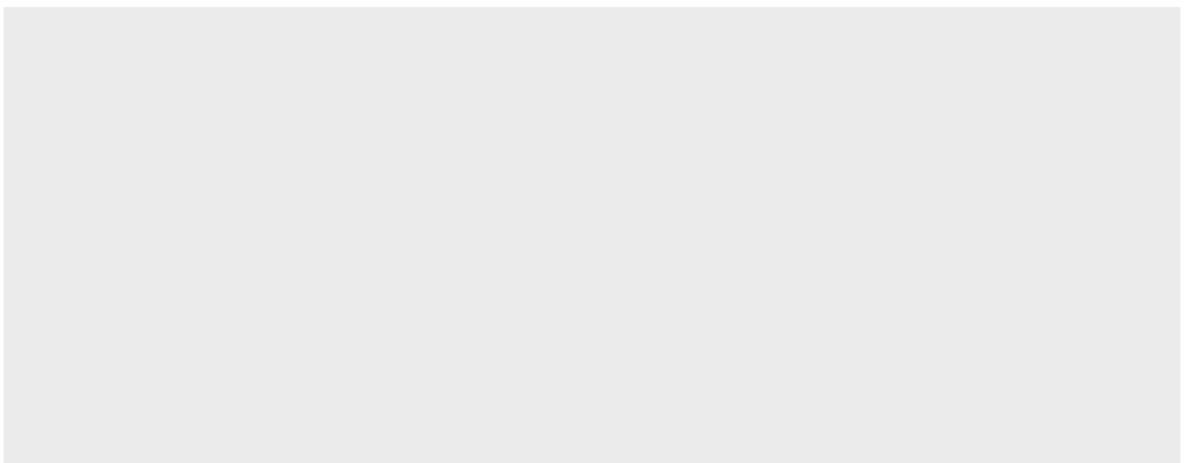




ONLINE

Administração de Salários Diretos e Indiretos



Copyright © 2021 Delinea Tecnologia Educacional



Introdução da Unidade

Esta unidade irá expor de forma objetiva, prática, direta e conforme Lei, em alguns casos, as particularidades que envolvem os salários diretos: os principais conceitos e tipos de salários (mínimo, normativo e profissional); os principais descontos o salário direto (adiantamento salarial; previdência – INSS – e imposto de renda); e a política salarial, seus conceitos inerentes, sua importância e como se estabelece uma política salarial nas organizações.

A administração de salários diretos é um importante processo do subsistema de compensação de pessoas, em que é necessário, na visão do gestor e na organização, a postura inovadora e estratégica, pensando neste além do seu fundamento básico, que é a contraprestação do serviço prestado..



**FIGURA 1 - ILUSTRAÇÃO ILUSTRAÇÃO DE SALÁRIO DIRETO: MOEDA DE REAL.
FONTE: PLATAFORMA DEDUCA (2021).**

#PraCegoVer: A imagem representa um objeto redondo de duas cores, amarelo e cinza, com um número, um, e escrito abaixo deste a palavra real. Representa a moeda de um real brasileira.

Objetivos de aprendizagem

- Entender o conceito, definição sobre salários diretos, bem como que eles estejam as exigências legais e trabalhista. Evita-se assim que a empresa seja exposta a risco desnecessários.

- Identificar o quais são os descontos permitidos no salário direto.
- Conhecer os principais conceitos em relação à boa política salarial que pode ser definida como um fator estratégico para uma empresa, bem como para o colaborador, que fica mais motivado e produtivo.

Unidade 2

Salários Diretos

1. Principais conceitos e tipos

Na unidade anterior, se apresentou de forma objetiva os fundamentos do salário em conceito, definição e forma, tendo na sua essência o sentido de contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços em decorrência de um contrato ou relação de trabalho. Neste ponto, iremos evidenciar outras particularidades inerentes sobre este nas tipologias sobre os salários.

1.1 Salário-mínimo

Bez e Oliveira (2018) denominam como salário-mínimo o valor mínimo a ser recebido de salário em determinado grau, que serve de base para cálculos de remuneração futuros e componente fundamental de uma política de estrutura salarial.

É considerado a remuneração básica, pois envolve o valor monetário a ser pago pelo colaborador pelo desenvolvimento das atividades pertinentes ao cargo que ocupa, podendo ser este na forma do salário mensal ou por hora. A CLT (2010) afirma que o salário-mínimo é o conjunto de parcelas contra prestativas devidas e pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego.



FIGURA 2 - O SALÁRIO-MÍNIMO
FONTE: PLATAFORMA DEDUCA (2020).

#PraCegoVer: A imagem representa duas pessoas, dois homens brancos, em traje social, um com paletó e outro sem. Ambos portam em uma das mãos uma moeda de cor amarela. Um é gestor; outro seu subordinado. O gestor possui uma moeda grande enquanto o funcionário possui uma moeda pequena. Tal ilustra a percepção do salário-mínimo pelo colaborador em relação ao trabalho.

De acordo com Ivancevich (2011), o salário-mínimo deve ser adequado (deve atingir os mínimos propostos pelo governo, sindicatos e pela gestão); justo (cada funcionário deve ser remunerado de maneira justa, de acordo com seu esforço, capacidade e seu treinamento); equilibrado (o salário, benefícios e outras recompensas devem compor um pacote total razoável de recompensas); econômico (a remuneração não deve ser excessiva, levando em conta aquilo que a organização tem condições de pagar); seguro (deve ser suficiente para o funcionário se sentir seguro e ajudá-lo a satisfazer suas necessidades básicas); incentivador (deve ser motivador e produtivo); e aceitável para o funcionário (o funcionário deve entender o sistema salarial e percebê-lo como razoável à organização e para si).

Por ter o caráter norteador em um sistema de remuneração, cabe aos governos locais, sejam estes estadual ou federal (Brasil), definirem o salário-mínimo, tendo nessa decisão a correção anual da inflação do período e estar dentro das premissas legais da constituição.

1.2 Salário normativo ou piso salarial

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (2010) – CLT –, o salário normativo, também denominado piso salarial é aquele fixado por sentença

normativa, resultante de processo de dissídio coletivo envolvendo sindicato de trabalhadores e respectivo(s) empregador(es). Traduz, assim, o patamar salarial mínimo aplicável no contexto da categoria representada pelo respectivo sindicato obreiro partícipe na relação processual de dissídio.

O salário normativo é fixado em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou pela Justiça, ao julgar dissídio coletivo; é o valor determinado pela categoria do empregado ou atividade econômica da empresa; previsto em dissídio, norma ou acordo coletivo (sindicato). Pode variar conforme região de abrangência da norma, nunca podendo ser inferior ao salário-mínimo regional ou federal. Quando a lei não fixar este, o salário normativo ou piso salarial poderá ser negociado pelo sindicato, por meio de convenção coletiva ou resultar de sentença em dissídio coletivo.



Refleta

O salário normativo, ou piso da categoria sindical, representa um valor mínimo estabelecido em acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, para pagamento aos colaboradores abrangidos por tal categoria. Esta inclui também os trabalhadores estatutários?

1.3 Salário profissional

Barbosa, Ilanez e Giacomelli (2018) classificam o salário profissional como o provento exclusivo às categorias dos profissionais liberais: médicos, advogados, engenheiros, dentistas etc. instituído pela legislação que regulamenta a profissão. Pela CLT (2010), o salário profissional tem por objetivo resguardar a dignidade da profissão ou da categoria.

Segundo o Artigo 7º, inciso V da Constituição Federal (1988) e Lei Complementar n. 103/2000, o salário profissional corresponde ao valor mínimo que um trabalhador pertencente à determinada categoria ou profissão pode receber a título de salário. Deve ser proporcional à extensão e à complexidade do trabalho e diz respeito ao fato de que o empregado, ao integrar certa categoria, deve recebê-lo.



Curiosidades

As profissões que possuem o direito de perceber salário profissional possuem Legislação específica, denominada Lei de Exercício Profissional, órgão de classe e/ou conselho de fiscalização, que aconselham, corrigem e norteiam as atividades realizadas por estes profissionais.

2. Descontos no salário direto

Os descontos no salário direto correspondem às diferenças que podem ser subtraídas do salário bruto de qualquer trabalhador, estes amparados ou não por Lei (CLT, constituição federativa) ou acordo ou convenção coletiva de trabalho. Neste ponto, iremos aprofundar os conceitos sobre o adiantamento salarial; e as contribuições federativas brasileiras sobre previdência (INSS) e imposto de renda (IR).

2.1 Adiantamento

Conforme a CLT (2010), o adiantamento salarial nada mais é que o pagamento de uma parcela do salário ao colaborador antes da data de recebimento usual, geralmente, entre 40 e 50% do salário mensal do colaborador e é pago entre o 15º e o 20º dia útil do mês.

Para Bez e Oliveira (2018), o pagamento adiantado pode vir sem os descontos de INSS e a porcentagem de outros benefícios (como o vale-transporte), mas o valor será calculado em cima do valor total do salário no momento de receber a quantia restante.



FIGURA 3 - ILUSTRAÇÃO PARA ADIANTAMENTO SALARIAL
FONTE: PLATAFORMA DEDUCA (2021).

#PraCegoVer: A imagem representa um homem, ilustrado por suas mãos, de característica masculina, portando uma carteira e manuseando cédulas de dinheiro. A ação ilustra o pagamento adiantado.

Não é obrigatório seu pagamento pelo empregador, embora seja citado no artigo 462 da CLT; assim não há uma indicação clara sobre sua obrigatoriedade, exceto se houver convenção coletiva de trabalho que tenha fixado tal ação.

✓ 1. Adiantamento:

Substantivo masculino. É o ato, processo ou efeito de adiantar algo, neste caso, salário.

✓ 2. Dia útil:

É qualquer dia que não seja domingo ou feriado. Segunda, terça, quarta, quinta, sexta e sábado são considerados dias úteis.

✓ 3. Pagamento:

Consiste na realização da prestação, que tem como consequência a extinção da relação obrigacional. Um pagamento puro e simples de algo, neste caso, salário.

2.2 Contribuição do INSS

Segundo os artigos 40, 201 e 202 da Constituição Federal do Brasil (1988), a contribuição do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é uma obrigação de toda pessoa física que exerce atividade remunerada. Independentemente da categoria, não há isenção do pagamento mensal ao Instituto de Previdência. O INSS é responsável pelo pagamento da aposentadoria e demais benefícios aos trabalhadores brasileiros, com exceção dos servidores públicos estatutários.

Para Barbosa, Ilanez e Giacomelli (2018), a previdência social, órgão governamental brasileiro responsável pela gestão previdenciária dos trabalhadores brasileiros é um seguro com regime jurídico especial e modalidades específicas, com benefícios e serviços disponibilizados aos segurados e dependentes que variam conforme o plano de cobertura.

Como benefícios previdenciários, podemos citar os seguintes:

- Aposentadoria, que se subdivide em aposentadoria por invalidez, por idade, por tempo de contribuição e especial;
- Auxílios, que podem ser auxílio-doença, auxílio acidente ou auxílio reclusão;
- Salários, que referem ao salário família ou ao salário maternidade;
- Pensão por morte para cônjuge ou herdeiros.



Saiba mais

O site *Previdencialista* traz de forma prática e direta as particularidades que envolvem os benefícios previdenciários do INSS. Acesse: <https://previdenciaria.com/blog/beneficios-previdenciarios/>.

Além de todos esses benefícios, a previdência social também disponibiliza dois tipos de serviços: o serviço social e a reabilitação profissional, existindo cinco categorias de segurados obrigatórios: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado social. O valor pago pelo empregado varia conforme salário de contribuição, índice de 7,5 a 14%, ou teto máximo para salários acima de R\$ 6.433,77 (Brasil), em que o valor de contribuição é fixado em R\$ 900,73 (base ano 2021).

2.3 Imposto de Renda Retido da Fonte, entre outros

De acordo com a CLT (2010), o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) é uma obrigação tributária que as empresas são responsáveis por reter do beneficiário da renda. Presente no holerite de todo empregado contratado em regime CLT ou estatutário, o IRRF recebe esse nome devido à obrigatoriedade de recolhimento.

No caso dos salários, por exemplo, o Imposto de Renda não incide sobre o rendimento bruto, pois os valores pagos ao INSS são descontados antes de fazer o cálculo do IRRF. A tabela abaixo apresenta as alíquotas e valores a deduzir (Base 2021 – Receita Federal do Brasil), variando conforme salário de contribuição ao INSS deduzidos do desconto da previdência social.

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir (R\$)
Até R\$ 1903,98	Isento (não paga)	Isento (não há desconto)
De 1903,99 até 2826,65	7,5%	R\$ 142,80
De 2826,66 até 3751,05	15%	R\$ 354,80
De 3751,06 até 4664,68	22,5%	R\$ 636,13
Acima de 4664,68	27,5%	R\$ 869,36

QUADRO 1: TABELA DE DESCONTOS DO IRPF VIGENTE – RECEITA FEDERAL DO BRASIL (2021).
FONTE: FONTE: ADAPTADO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL – RFB (2021).

#PraCegoVer: A tabela acima mostra três colunas e seis linhas que evidenciam, respectivamente, as bases de cálculo de salário bruto pós desconto de INSS, as alíquotas respectivas conforme limite, e as parcelas que serão deduzidas conforme salário.



Curiosidades

Diferente do INSS, em que após o teto, o valor referente ao desconto não se altera (R\$ 707,71), a alíquota de imposto de renda sob salário de base de cálculo acima de R\$ 4.664,68 sempre será a mesma, 27,5%, mas os valores de renda serão descontados conforme salário bruto.

Para Bez e Oliveira (2018), o recolhimento do imposto de renda do trabalhador é tarefa inerente ao processo de gestão da remuneração, sendo a organização responsável pelo desconto, repasse e prestação de contas ao fisco, que confere e atesta a informação e valor recebido, tanto para renda como previdência social (INSS).

3. Política salarial

A política salarial é um importante componente da Administração de Remuneração de qualquer organização, fazendo parte da estratégia organizacional e das ações diretas e indiretas de gestão de recursos humanos na compensação de pessoas. Neste ponto, iremos expor os conceitos inerentes com tal, sua importância e como se pode estabelecer uma política salarial nas organizações.

3.1 Conceito de política salarial

Conforme Ivancevich (2011), a política salarial é um sistema de compensação de pessoas que tem como foco a definição de salários a serem percebidos por seus colaboradores, composta pela remuneração individual, a remuneração variável, também denominada compensação de incentivo, e seus métodos de pagamento.

Ao se referir à remuneração individual do colaborador, dois aspectos devem ser considerados para determinar uma eficaz remuneração: quanto um colaborador deve receber em comparação ao outro? Todos os funcionários que executam o mesmo trabalho devem receber o mesmo salário? Se não, em que base se deve estabelecer tal distinção (tempo de serviço, mérito ou alguma outra base)? Nesse contexto, a distinção é baseada nas diferenças individuais em termos de experiência, qualificação e desempenho; e as expectativas de que funcionários com mais tempo de serviço, melhor desempenho ou ambos merecem ser mais bem remunerados, tornando-se o parâmetro de definição das políticas de remuneração individual do colaborador.

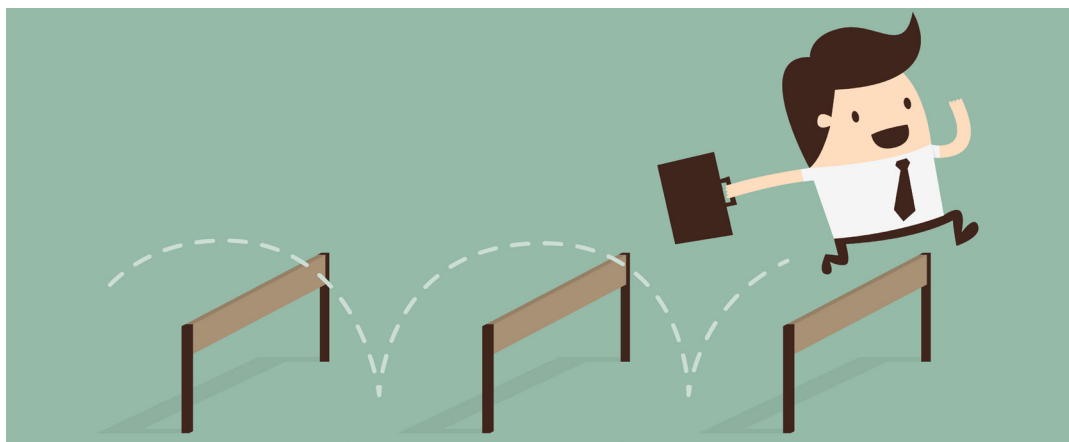


FIGURA 4 - ILUSTRAÇÃO PARA REMUNERAÇÃO INDIVIDUAL POR DESEMPENHO
FONTE: PLATAFORMA DEDUCA (2021).

#PraCegoVer: A imagem representa um homem branco, com cabelos e bigode castanhos, usando camisa social branca, calça e gravata marrom, pulando obstáculos, estes de madeira na cor marrom. Representa a conquista deste por pular os obstáculos, a ilustração para remuneração individual por desempenho.

Já a remuneração variável ou a compensação de incentivo consiste em um plano qualquer de compensação que ressalte o compartilhamento do sucesso da organização que o executa, ampliando as oportunidades de oferta de incentivos a grupos não-tradicionais (funcionários não executivos ou não gestores, por exemplo) e funciona fora do sistema de reajuste da remuneração básica. Nesse sistema, uma porcentagem do contracheque do funcionário é incerta, assim, se as metas organizacionais não forem atingidas, o salário não aumenta além do mínimo básico.

Em relação aos métodos de pagamento disponíveis, o colaborador pode ser pago com base no tempo em que trabalha, no resultado que produz, nas habilidades, no conhecimento e nas competências que possui, ou em uma combinação desses fatores. A remuneração por hora ou o salário por mês são as modalidades mais frequentes de pagamento percebido pelos colaboradores que percebem remuneração fixa; os incentivos por mérito através da participação nos lucros, divisão de ganhos, gratificação em pagamento único, a remuneração variável individual, e a remuneração variável flexível são formas de pagamento aos colaboradores que percebem a remuneração variável.

3.2 Importância de uma boa política salarial

Para Ivancevich (2011), a política salarial de qualquer organização precisa ser segura; equilibrada; econômica; e aceitável para o funcionário.

Uma política salarial segura oferece uma remuneração adequada para satisfazer as necessidades básicas do funcionário. Já a política salarial equilibrada tem que constituir uma parte razoável do pacote total de recompensas, que inclui benefícios, promoções e assim por diante. Uma política salarial econômica deve ser financeiramente viável para a organização; e para tal ser aceitável para o funcionário, o colaborador deve considerar aceitável o sistema de remuneração que percebe.



Atenção

Uma boa política salarial pode ser definida como um fator totalmente estratégico para uma empresa. Ela é um diferencial, tanto para que a organização se destaque e se posicione no mercado, como também para o colaborador, que fica mais motivado e produtivo diante de uma remuneração adequada à sua função, além de ser uma forma de atrair novos profissionais e reter talentos.

Por meio de uma hierarquia salarial interna, ou estrutura salarial, está composta pela avaliação de cargos (processo formal por meio do qual se determina a importância relativa de vários cargos da organização para fins salariais); sua hierarquização (a ordenação dos cargos, do mais simples ao mais importante); o sistema de classificação ou distribuição em grades (conjunto de cargos em uma classe ou grade, classificados pelo nível de dificuldade ou sofisticação requerida); as classificações, mudanças e categorias salariais, a organização consegue atingir seus objetivos estratégicos relacionados à administração de salários e remuneração.

3.3 Como estabelecer política salarial

Para se estabelecer um plano e política salarial eficaz em qualquer segmento organizacional, é necessário que este seja bem elaborado e bem administrado, considerando os fatores individuais e coletivos dos colaboradores e a estratégia do negócio como fundamentos.

Nas últimas décadas, segundo Bez e Oliveira (2018), as novas práticas de gestão de remuneração (por competências; banda larga "*broadbanding*";

remuneração baseada no desempenho; remuneração funcional; participação dos colaboradores na formulação da política salarial; a criação de carreiras técnicas e trocas de salários por benefícios) devem ser percebidas pelos gestores e organizações como ações estratégicas de remuneração eficazes que melhoram o desempenho individual e coletivo do negócio, reduzem custos e incrementam a motivação pessoal dos envolvidos.



O modelo de remuneração “banda larga” é uma estrutura de remuneração frequentemente não usada com tanta frequência quanto as estruturas de remuneração mais comuns, como sistemas de graduação e escalas ou sistemas baseados no mercado.

FONTE: PLATAFORMA DEDUCA (2021).

#PraCegoVer: A imagem representa a estrutura da banda larga, em que há um aparelho com oito entradas de cabos de banda larga.



Uma estrutura de remuneração banda larga usa um pequeno número de grandes faixas de remuneração de salários, em vez de muitas faixas de remuneração diferentes em um negócio.

FONTE: PLATAFORMA DEDUCA (2021).

#PraCegoVer: A imagem representa um gráfico feito com moedas, indicando o crescimento da estrutura de remuneração banda larga, a partir do crescimento do número de moedas e a seta verde indica o nível crescimento da remuneração.

Existem inúmeras práticas de gestão da remuneração que podem ser adotadas para balancear os desembolsos fixos ou variáveis realizadas pelas organizações, contudo a maioria dos estabelecimentos empresariais ainda utiliza políticas de salário tradicionais, verificada por meio do seu plano de cargos e salários. Um sistema de remuneração norteado pelo desempenho ou competências individuais e coletivas dos colaboradores, as organizações precisam investir em formatos que tornem seus colaboradores mais satisfeitos e motivados com o que fazem. Tais precisam se sentir recompensados pelo seu desempenho superior ou por apresentarem um nível de competência diferenciado naquilo que realizam em seus cargos.

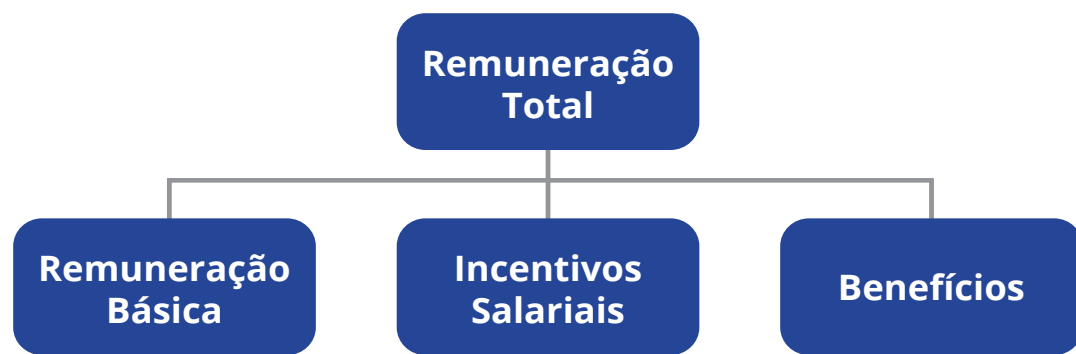


FIGURA 5 - O SISTEMA DE REMUNERAÇÃO TOTAL
FONTE: ADAPTADO DE BEZ E OLIVEIRA (2018).

#PraCegoVer: A imagem representa um organograma simples composto por dois níveis, o superior com um quadro, inferior com três quadros interligados com o quadro superior anterior. O quadro superior é denominado "remuneração total" enquanto os quadros inferiores são denominados "remuneração básica"; "incentivos salariais"; e "benefícios". Este evidencia o sistema de remuneração total que embasa a política salarial de qualquer negócio.

Assim, qualquer organização que vise implantar ou retificar sua política salarial, deve ter claro em seu propósito sua estratégia organizacional, missão, visão e valores para alinhar, de forma objetiva uma eficaz estrutura salarial e conseqüentemente escolher, entre as formas tradicionais ou modernas disponíveis, a melhor para ser executada em seu ambiente, não esquecendo a essência de um sistema de remuneração, constituído pela remuneração total; a remuneração básica; os incentivos salariais; e benefícios. Dessa forma, irá conseguir implantar ou retificar sua política salarial, alinhando seus objetivos estratégicos às políticas de remuneração mais atreladas à realidade organizacional.

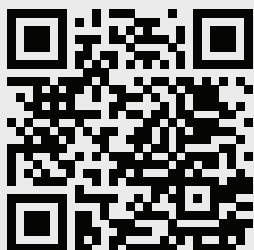
Conclusão

Em qualquer negócio, independentemente de seu tamanho e amplitude, uma política eficaz de salários reflete de forma positiva os resultados das estratégias organizacionais e, conseqüentemente, a motivação e valorização de seus colaboradores.

No mundo de hoje, com tantas mudanças e acontecimentos, a percepção de salário foge da regra antiga de atender às necessidades básicas. Se pensa além, o colaborador quer ganhar bem, é óbvio, mas também quer participar, ser visto, valorizado, ter um ambiente salubre de trabalho, e conseqüentemente, perceber um salário digno, seja ele por hora, mensal, variável. A velha política de pagar conforme a contraprestação ainda é presente em livros, também em algumas organizações que não pensem se forma inovadora, estratégica e focada em resultados.

Resumo da Unidade

Agora que você concluiu a leitura do conteúdo, assista a seguir à videoaula com o resumo da unidade.



Vídeo

Acesse a câmera do seu celular e aponte para o QR Code ao lado para assistir ao vídeo "**Administração de Salários Diretos e Indiretos - Unidade 2**". Disponível em: <https://vimeo.com/551477683/4361ebc790>.

Referências

BARBOZA, Maytê Ribeiro Tamara Meleto; ILANES, Miriany Stadler; GIACOMELLI, Cinthia Louzada Ferreira. **Legislação e Rotina Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

BENEFÍCIOS Previdenciários. **Previdenciarista**. [Blog]. Disponível em: <https://previdenciarista.com/blog/beneficios-previdenciarios/> Acesso em: 22 jun. 2021.

BES, Pablo; Oliveira, OLIVEIRA, Luana Yara Miolo. **Administração de Cargos, Salários e Benefícios**. Porto Alegre: Sagah, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 22 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 22 jun. 2021.

BRASIL. **Lei complementar n. 103, de 14 de julho de 2000**. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial [...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm Acesso em: 22 jun. 2021.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de Recursos Humanos**. 10. Ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Salários e Benefícios**. São Paulo. Atlas. 2006.