

FACULDADE DA IGREJA MINISTÉRIO FAMA – FAIFA
CURSO DE BACHARELADO EM TEOLOGIA
PROGRAMA DE INTEGRALIZAÇÃO DE CRÉDITOS EM TEOLOGIA
LEONARDO NUNES BATISTA

DÍZIMOS E SEU CÁLCULO NOS TEMPOS CONTEMPORÂNEOS

GOIÂNIA

2016

LEONARDO NUNES BATISTA

DÍZIMOS E SEU CÁLCULO NOS TEMPOS CONTEMPORÂNEOS

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao Programa de Integralização de Crédito em Teologia, da Faculdade da Igreja Ministério Fama – FAIFA, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Teologia, sob orientação da profa. Ms. Lázara Divina Coelho.

GOIÂNIA

2016

Faculdade da Igreja Ministério Fama
Biblioteca Central

CIP – DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO

B333d Batista, Leonardo Nunes
 Dízimos e seu cálculo nos tempos contemporâneos / Leonardo Nunes Batista --
 2016.
 62 f.; il.

 Orientadora: Lázara Divina Coelho.
 Monografia (Graduação) – Faculdade da Igreja Ministério Fama, Curso de Teologia
 Bacharelado, Goiânia, Goiás, Brasil, 2016.

 1. Dízimo. 2. Dízimo – Aspecto bíblico. 3. Dízimo justo. 4. Administração de igrejas.
 5. Administração eclesiástica. 6. Igreja - Recursos – Arrecadação. I. Título. II. Coelho,
 Lázara Divina, Orient.

CDU: 241.74

Ficha Catalográfica elaborada por:
Dannilo Ribeiro Garcês Bueno
Bibliotecário
CRB-1: 2162

LEONARDO NUNES BATISTA

DÍZIMO E SEU CÁLCULO NOS TEMPOS CONTEMPORÂNEOS

Trabalho de conclusão de curso, apresentado ao curso do Programa de Integralização de Crédito em Teologia, da Faculdade da Igreja Ministério Fama – FAIFA, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em teologia.

DATA DA APROVAÇÃO: ____/____/____

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora: Lazara Divina Coelho - Orientadora
Faculdade da igreja Ministério Fama - FAIFA

Professo: Rogeh Alves Bueno - Examinador
Faculdade da igreja Ministério Fama - FAIFA

Professor: Gilmar Alonso Valério - Examinador
Faculdade da igreja Ministério Fama – FAIFA

DEDICATÓRIA

“A vida me ensinou a dizer adeus às pessoas que amo, sem tirá-las do meu coração”. Por isso dedico esta Graduação, a pessoa com maior significado em minha vida, o senhor Olívio Nunes Batista (1929/2016), meu pai, homem de pouca letra, porem de um valor inestimável para mim, hoje e sempre.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por permitir tudo que está acontecendo ao longo da minha vida, especialmente neste ano, com a oportunidade de concluir mais uma graduação.

À Faculdade da Igreja Ministério Fama – FAIFA, na pessoa do pastor Abnair Vargas Vieira, pela oportunidade de fazer este curso.

Às Professoras, Ms. Lázara Divina Coelho por conduzir a orientação de uma maneira amigável e compreensível, conjuntamente a professora Haideé Cilda Neves, pelo paciente trabalho de revisão.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão deste curso, ressaltando a cooperação de Sergio Batista de Oliveira, que em vários momentos incentivou-me a permanecer até a conclusão desta graduação.

Finalmente, minha querida família, Maria Francisca Batista (Mãe), Keila Andréa B. N. Batista (Esposa), Johnathan Borges Batista (Filho), Jhenipher Borges Batista (Filha), e Yure Kauan (Genro-Filho), que nos momentos de minha ausência dedicados ao estudo, sempre entenderam que o futuro é feito de esforços e dedicação no presente.

RESUMO

O dízimo é um tema comum na religião cristã em todo o curso de sua história, mas teve sua origem na religião judaica, especificamente em seus patriarcas. Este trabalho propõe estudar o dízimo no âmbito bíblico e como se aplica na economia nos dias atuais. A contemporaneidade com o modelo capitalista e seu avanço tecnológicos trouxe mudanças nas formas de salários e prestação de serviços, fator que proporcionou algumas dúvidas sobre o cálculo do dízimo a ser recolhido. Esta pesquisa é de cunho estritamente bibliográfico, para tanto, foi pesquisado, a economia atual em Chiavenato (1936), Maximiliano (1947), e o dízimo na teologia sistemática de Grudem (1947). Com a análise bibliográfica foi compreendido que o justo dízimo na economia atual precisa ser cuidadosamente calculado por fórmulas coerentes para que o contribuinte não dizime a mais ou a menos.

PALAVRAS CHAVE: Administração. Cálculo. Dízimo justo. Organização,

ABSTRACT

Tithing is a common theme in the Christian religion throughout the course of its history, but had its origin in the Jewish religion specifically in its patriarchs. This work proposes to study the tithe in the biblical scope and how it applies in the economy today. The contemporaneousness with the capitalist model and its technological advance brought changes in the forms of wages and services, which caused some doubts about the calculation of the tithing to be collected. This research is strictly bibliographical, for which the current economy in Chiavenato (1936), Maximilian (1947), and tithing in Grudem's systematic theology (1947) was researched. With the bibliographical analysis it was understood that the fair tithing in the current economy needs to be carefully calculated by coherent formulas so that the taxpayer does not tell more or less.

KEYWORDS: Administration. Calculation. Just tithe. Organization,

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Diferenças entre estrutura linear, funcional e linha-staff.....	18
Figura 2 - Diferenças entre estrutura linear, funcional e linha-staff na estrutura das igreja	19
Figura 3 - Hierarquia das necessidades de Maslow	33
Figura 4 - Representação figurativa da pirâmide de maslow	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Cronologia dos principais eventos da administração	28
Tabela 2 As principais teorias administrativas e seus principais enfoques	29
Tabela 3 As principais teorias do pensamento administrativos.....	29
Tabela 4 Natureza de ocupação	40
Tabela 5 Código de natureza de ocupação (Continuação)	57
Tabela 6 Código de natureza de ocupação (Continuação)	57
Tabela 7 Código de natureza de ocupação (Continuação)	58
Tabela 8 Código de natureza de ocupação (Continuação)	58
Tabela 9 Código de natureza de ocupação (Continuação)	58
Tabela 10 Código de natureza de ocupação (Continuação)	59
Tabela 11 Código de natureza de ocupação (Continuação)	59
Tabela 12 Código de natureza de ocupação (Continuação)	60
Tabela 13 Código de natureza de ocupação (Continuação)	60
Tabela 14 Código de natureza de ocupação (Continuação)	60
Tabela 15 Código de natureza de ocupação (Continuação)	61
Tabela 16 Código de natureza de ocupação (Continuação)	61
Tabela 17 Código de natureza de ocupação (Continuação)	61
Tabela 18 Código de natureza de ocupação (Continuação)	62
Tabela 19 Código de natureza de ocupação (Continuação)	62
Tabela 20 Código de natureza de ocupação (Continuação)	62
Tabela 21 Código de natureza de ocupação (Continuação)	62
Tabela 22 Código de natureza de ocupação (Continuação)	63
Tabela 23 Código de natureza de ocupação (Continuação)	63
Tabela 24 Código de natureza de ocupação (Continuação)	63
Tabela 25 Código de natureza de ocupação (continuação)	64
Tabela 26 Código de natureza de ocupação (Continuação)	64

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 PARALELO ENTRE ORGANIZAÇÃO E IGREJA.....	13
1.1 ASPECTOS DA IGREJA COMO ORGANIZAÇÃO	14
1.2 AÇÃO DA IGREJA NO CUMPRIMENTO DA MISSÃO DE ANUNCIAR O REINO	21
1.3 DÍZIMO: ETIMOLOGIA, CONCEITO NO ANTIGO E NOVO TESTAMENTO	23
2 POLITICA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARGO E SALÁRIO	26
2.1 ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA.....	26
2.2 RECURSO HUMANOS	31
2.3 PLANEJAMENTO DE CARGOS E SALÁRIOS	33
3 AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E OS MODELOS DE RENDA	37
3.1 AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS	39
3.2 OS MODELOS DE RENDA (REMUNERAÇÃO)	40
4 CÁLCULOS DO DIZIMO BASEADO NO PERCENTUAL DE 10%.	44
4.1 O DIZIMO NA MODERNIDADE	44
4.2 MODELO DE CÁLCULO DE UM DÍZIMO JUSTO.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	57

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade as igrejas evangélicas conservam o costume de recolher a taxa denominada “dízimo”, no percentual de 10% dos proventos de cada membro, embora seja voluntário os membros apresentam a responsabilidade de entrega-lo, pois compreendem que é necessário para a manutenção e administração da instituição. Esse valor é estabelecido com base bíblica, conforme está escrito em Levíticos:

Também todas as dízimas do campo, da semente do campo, do fruto das árvores, são do Senhor; santas são ao Senhor. Porém, se alguém das suas dízimas resgatar alguma coisa, acrescentará a sua quinta parte sobre ela. No tocante a todas as dízimas do gado e do rebanho, tudo o que passar debaixo da vara, o dízimo será santo ao Senhor. (BÍBLIA, Lv. 27:30-32).

No contexto vivido pelas pessoas relatadas na Bíblia, o cálculo era fácil de ser executado, porque a renda provinha da agricultura doméstica ou da pecuária. No decorrer dos anos as práticas econômicas sofreram transformações, com isso a renda também e isso traz dúvidas sobre como calcular o referido dízimo.

Na atualidade predomina o capitalismo que apresenta a troca de trabalho por salários que podem variar conforme a profissão, cargos e funções, e também são inúmeras as formas de produção de bens. Essas modificações provocaram dificuldades em se reconhecer o real rendimento de um indivíduo, pois pode variar se for assalariado ou um empresário ou ainda um trabalhador autônomo, dependendo da forma de rendimento que possui.

Baseado no pressuposto é possível concluir que o cálculo do valor a ser dizimado também sofre variações, pois diversificando as profissões, cargos e serviços, diversificam-se também o salário, que apresentam descontos e despesas, fatores que devem entrar no cálculo do percentual a ser dizimado. Chiavenato (2008) afirma que o sistema de pagamento de salários pode se dividir em três modalidades: salário por unidade de tempo, por resultado, isto é, por produção e salário-tarefa:

O salário por unidade de tempo é pago de acordo com o tempo que a pessoa fica à disposição da empresa e a unidade de tempo pode ser dimensionada em uma hora, semana, quinzena ou mês. Por essa razão, as pessoas são de nominadas horistas ou mensalistas O salário por resultado refere-se à quantidade ou número de peças ou obras produzidas pela pessoa. Abrange o sistema de incentivos (comissões ou porcentagens) e prêmios de produção (gratificações pela produtividade alcançada ou pelos negócios efetuados). O salário por tarefa é uma fusão dos dois tipos anteriores: a pessoa está sujeita a uma jornada de trabalho ao mesmo tempo que o salário é determinado pela quantidade de peças produzidas. (CHIAVENATO, 2008, p. 282)

Contemplando a problemática de como ser justo no cálculo do dízimo em meio a tantas formas de rendimento, é que a presente pesquisa propõe investigar com base nos conceitos oriundos da Administração de empresa, visto que a igreja é uma entidade espiritual, mas apresenta também propriedades típicas de uma organização, tais como liderança e liderados. O autor Neves (2016) afirma que “A igreja como organização é provavelmente o primeiro contato dos crentes com a Eclesiologia”.

A presente pesquisa considera relevante conhecer as características da administração que são utilizadas na administração eclesiástica. Assim como as diversas formas de trabalho e serviços com sua política salarial que incorpora gratificações e descontos.

Esses dados auxiliam na busca do entendimento em relação às dúvidas apresentadas no momento de calcular o percentual do dízimo, justificando o objetivo proposto na pesquisa.

Nessa perspectiva são apresentados alguns possíveis cálculos com seus respectivos exemplos, baseados nas formas de trabalho e salários praticados na atualidade, fazendo a devida adaptação com cada modelo de remuneração existente.

1 PARALELO ENTRE ORGANIZAÇÃO E IGREJA

Na contemporaneidade muito se fala sobre organizações o que automaticamente faz-se relação com empresas, companhias, entidades, associações, sociedade, instituição, organismo entre outros. Conforme o dicionário mini Houaiss (2001) o termo organizar significa dar certa ordem ou forma regular, arrumar, ordenar”, mas também é “planejar e providenciar o possível para a realização e também administrar de modo produtivo as atividades, o tempo”.

Partindo desse pressuposto conclui-se que tudo que envolve produção de bens ou prestação de serviços requer planejamento, coordenação, direção, execução e controle. Tais atividades necessitam de recursos humanos tanto quanto os recursos físicos, materiais, financeiros e tecnológicos, portanto as pessoas dependem das organizações, e em contrapartida as organizações dependem de recursos humanos para sua existência.

A Teoria das organizações (TO) é o campo do conhecimento humano que se ocupa do estudo das organizações, seja ela com fins lucrativos, empresarial ou nas organizações não-lucrativas, onde estão localizadas as igrejas e entidades filantrópicas.

Etimologicamente o termo organização procede do Grego, Organon, que significa “órgão”, podendo ser relacionado com o organismo humano, pois todos os órgãos trabalham, voltado para o mesmo interesse, que é manter vivo o corpo, se não houver harmonia entre eles, o corpo como um todo fica debilitado, podendo chegar à falência.

A organização tem a mesma característica, pois se não houver um bom desempenho em seus departamentos o desenvolvimento de seus interesses estarão comprometidos. Conforme afirma Coelho (2004), “As organizações existem, pois, todos precisam de bens e serviços para viver e são as organizações as responsáveis por produzi-los. Portanto, elas existem para atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado”.

Segundo Maximiano (1992) uma grande empresa ou mesmo uma escola podem ser considerados exemplos de organizações, para ele “Uma organização é a combinação de esforços individuais que têm por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização, torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa”. Em consonância com Chiavenato, quando afirma:

As organizações permitem satisfazer diferentes tipos de necessidades dos indivíduos: emocionais, espirituais, intelectuais, económicas, etc. No fundo, existem para cumprir objetivos que os indivíduos isoladamente não podem alcançar em face das suas limitações individuais. Assim, as organizações são formadas por pessoas para sobrepujam suas limitações individuais com as organizações, a limitação final para alcançar muitos objetivos humanos não é mais a capacidade intelectual ou de força, mas a habilidade de trabalhar eficazmente. (CHIAVENATO, 1990, p. 20-21).

Organização está ligada a atividade econômica e sua história remonta a antiguidade Coelho (2004) discorre sobre sua origem dizendo que:

Na Antiguidade, roupas e víveres eram produzidos na própria casa, para os seus moradores; apenas os excedentes eventuais eram trocados entre vizinhos ou na praça. [...] alguns povos da Antiguidade, como os fenícios, destacaram-se intensificando as trocas e, com isto, estimularam a produção de bens destinados especificamente à venda. Esta atividade de fins econômicos, o comércio, expandiu-se com extraordinário vigor. (COELHO, 2004, p. 5).

Segundo Chiavenato (2002) na pós-modernidade as organizações, enfrentam grandes pressões por causa das novas propostas e demandas de mercado, por isso requer atitudes que promovam a satisfação dos clientes, um feedback, mais flexibilidade e integração, iniciativas rápidas, participação e inovações baseadas na criatividade, promovendo mudanças rápidas com o objetivo de adaptar-se ao mercado.

Neste contexto se encontram também as igrejas evangélicas, pois enfrentam novos desafios e demandas de serviços que interferem nas formas utilizadas para cumprir a missão que lhe foi proposta por Jesus Cristo. Baseado nesse pressuposto torna-se pertinente conhecer a igreja como uma organização.

1.1 ASPECTOS DA IGREJA COMO ORGANIZAÇÃO

Estudar ou discorrer sobre o tema “igreja” faz-se necessário recorrer a Eclesiologia que é o ramo da Teologia Cristã que estuda as doutrinas da Igreja, sua origem e seu relacionamento social. O termo “doutrina” é considerada por muitos, somente como costumes culturais, porém é mais profundo que simplesmente isso, é um conjunto de ensinamentos que servem como estrutura de um sistema religioso, político e filosófico entre outros.

Analisar a igreja como “Organização”, pode ser um tanto polêmico, mas o objetivo é abordar este assunto de extrema importância para a igreja contemporânea, ao levar à consciência de que a igreja é tanto uma instituição religiosa com uma ação voltada para as questões da alma, quanto uma organização, com hierarquias governamentais.

A palavra igreja é de origem grega *ekklesia*, etimologicamente é um termo composto de dois radicais, o *ek* que significa para fora e *Klesia* que significa chamados, portanto pode se traduzir por “chamados para fora”. O Dicionário Houaiss apresenta o seu significado de forma mais espiritual que material, dizendo que é “assembleia de fiéis, lugar de reunião ou de uma

assembleia, reunião, ajuntamento dos primeiros cristãos, a comunhão cristã, o conjunto de povo de Deus reunido com o propósito de adorar ao todo criador, como cidadãos dos céus”. A presente pesquisa tratara a igreja sobre a perspectiva de uma organização.

Os textos bíblicos comprovam a intenção de Deus em estabelecer uma sociedade organizada, o que pode ser contemplado no ato da criação do primeiro casal, pois Deus providenciou os meios para que o casal recém-criado tivesse tudo que era necessário para estabelecer uma sociedade, conforme é relatado em Gênesis

E disse Deus: Haja luz; e houve luz. [...]; e fez Deus separação entre a luz e as trevas. E Deus chamou à luz Dia; e às trevas chamou Noite. [...]. E disse Deus: Haja uma expansão no meio das águas, e haja separação entre águas e águas. E fez Deus a expansão, e fez separação entre as águas que estavam debaixo da expansão e as águas que estavam sobre a expansão; e assim foi. E chamou Deus à expansão Céus, [...]. E disse Deus: Ajuntem-se as águas debaixo dos céus num lugar; e apareça a porção seca; e assim foi. E chamou Deus à porção seca Terra; e ao ajuntamento das águas chamou Mares; [...]. E disse Deus: Produza a terra erva verde, erva que dê semente, árvore frutífera que dê fruto segundo a sua espécie, cuja semente está nela sobre a terra; e assim foi. E a terra produziu erva, erva dando semente conforme a sua espécie, e a árvore frutífera, cuja semente está nela conforme a sua espécie; [...]. E disse Deus: Haja luminares na expansão dos céus, para haver separação entre o dia e a noite; e sejam eles para sinais e para tempos determinados e para dias e anos. E sejam para luminares na expansão dos céus, para iluminar a terra; e assim foi. E fez Deus os dois grandes luminares: o luminar maior para governar o dia, e o luminar menor para governar a noite; e fez as estrelas. E Deus os pôs na expansão dos céus para iluminar a terra, E para governar o dia e a noite, e para fazer separação entre a luz e as trevas; [...]. E disse Deus: Produzam as águas abundantemente répteis de alma vivente; e voem as aves sobre a face da expansão dos céus. E Deus criou as grandes baleias, e todo o réptil de alma vivente que as águas abundantemente produziram conforme as suas espécies; e toda a ave de asas conforme a sua espécie; [...]. Deus os abençoou, dizendo: Frutificai e multiplicai-vos, e enchei as águas nos mares; e as aves se multipliquem na terra. [...]). E disse Deus: Produza a terra alma vivente conforme a sua espécie; gado, e répteis e feras da terra conforme a sua espécie; e assim foi. E fez Deus as feras da terra conforme a sua espécie, e o gado conforme a sua espécie, e todo o réptil da terra conforme a sua espécie; e viu Deus que era bom. (GENESIS 1:3-21)

A organização é um fato presente na história humana, isso é comprovado em Gênesis 11:1-10 onde está o relato de uma multidão de pessoas, organizando-se no vale de Sinar, lugar onde habitavam, planejando a construção de uma torre que tocasse o céu com o seu cume, evidenciando com isso o objetivo de viverem em um aglomerado, onde desfrutariam um lugar seguro, esse lugar foi posteriormente chamado de Torre de Babel. O capítulo 12 de Gênesis narra a situação em que Deus chama Abraão que habitava na cidade de Ur dos Caldeus com o propósito de iniciar a organização de uma nação que seria a representante do próprio Deus.

O ministério de Jesus Cristo é outro exemplo, pois apresenta a escolha de doze pessoas, “organizando-as” com o propósito de desenvolver o trabalho de propagação do Reino de Deus. Nessa organização nota-se claramente a presença de uma liderança e seus liderados, o mestre e

os discípulos. Posteriormente, tais liderados tornam-se apóstolos que geram outros discípulos, nascendo a igreja como um grupo de indivíduos organizados que geram outros grupos para o crescimento e bem comum, conforme afirma o apóstolo Paulo em sua primeira carta aos Coríntios

Assim, na igreja, Deus estabeleceu primeiramente apóstolos; em segundo lugar, profetas; em terceiro lugar, mestres; depois os que realizam milagres, os que têm dom de curar, os que têm dom de prestar ajuda, os que têm dons de administração e os que falam diversas línguas. (BIBLIA 1 Co 12:28 Versão NVI)

Neste período nasce a igreja, como um grupo de pessoas que se reúnem dentro de um projeto maior que é a igreja universal e invisível. (GRUDEM, 1999)

Em sua realidade verdadeiramente espiritual como a comunidade de os cristãos genuínos, a igreja é invisível. Isso se dá porque não podemos ver a condição espiritual do coração de ninguém. Podemos ver os que frequentam a igreja e perceber sinais externos de uma mudança espiritual interior, mas não podemos de fato ver o coração das pessoas nem enxergar o estado espiritual em que se encontram – algo que só Deus pode fazer. (GRUDEM, 1999, p. 716).

A igreja é invisível, ainda que visível, pois o termo igreja pode ser aplicado a um pequeno grupo composto de poucas pessoas, citada pelo Apóstolo Paulo em 1 Coríntios: 16,19, “As igrejas da Ásia vos saúdam. Saúdam-vos afetuosamente no Senhor Áquila e Priscila, com a igreja que está em sua casa” e também ao se referir a um grande grupo, em uma cidade e em outros lugares, como está evidente em 1 Coríntios 1.2 quando diz: “À igreja de Deus que está em Corinto, aos santificados em Cristo Jesus, chamados santos, com todos os que em todo o lugar invocam o nome de nosso Senhor Jesus Cristo, Senhor deles e nosso”.

A igreja apresenta cinco aspectos diferentes, o primeiro é o fato de ser visível e invisível. A igreja invisível é fácil de ser percebida e entendida porque possui um espaço físico que é o lugar onde se reúnem, possuindo endereço, patrimônio, o nome registrado e ainda possuindo estatutos, regimentos e CNPJ (cadastro nacional de pessoa jurídica). Em contrapartida a igreja invisível é mais difícil de ser compreendida, por se tratar de uma união mística de todos os que professam uma fé em Jesus Cristo. (GRUDEM, 1999)

O segundo aspecto é ser local e universal, onde a igreja local se refere ao estabelecimento em um bairro, cidade, país ou em qualquer local no mundo, enquanto a igreja universal é constituída de pessoas que se encontrarão nos céus, seja por morte física ou pelo arrebatamento. Como membro de uma igreja local, nunca devemos esquecer a importância

maior de sermos membros da igreja de Jesus Cristo, a cabeça da igreja universal. (GRUDEM, 1999)

O terceiro aspecto é ser divina e humana, a igreja é uma organização humana, criada por pessoas, com o envolvimento de Deus, pois muitos têm o legado e a inspiração D'Ele, para criarem a organização civil de acordo com as leis do país, e culturas locais. Por outro lado, a Igreja divina é uma criação de Deus, sendo que todos os membros têm a mesma característica, sendo um membro do corpo, trabalhando harmoniosamente, onde o Espírito Santo testifica com cada membro deste corpo, que ele é filho de Deus, e que a sua igreja não é aqui, mas nos céus, como está relatado em Hebreus 13:14. “Porque não temos aqui cidade permanente, mas buscamos a futura”. (GRUDEM, 1999)

O quarto fator é ser temporária e perpétua. A igreja teve um início e certamente terá um fim, torna-se temporária, todo o investimento atingirá seu objetivo, porem em um dia a igreja não existirá, o que é muito bom, pois o fim da igreja temporária promoverá o nascimento da igreja perpétua, pois, a igreja temporária é um como se fosse uma escada, onde precisamos subir, para alcançarmos a igreja perpétua, indestrutível. (GRUDEM, 1999)

E por último o quinto aspecto é ser imperfeita e perfeita. Como organização eclesiástica, a igreja é imperfeita, contando com a participação de todos os membros, necessitando assim de constantes aperfeiçoamentos e melhorias. Segundo Chaloner (2000) “A perfeição da Igreja como organismo, não significa que ela já alcançou plena maturidade”. (GRUDEM, 1999)

Tais aspectos mostra a igreja como uma organização e também como uma instituição espiritual. Sendo uma organização apresenta hierarquia e lideranças, portanto é pertinente analisar os tipos de organização funcional.

Segundo Chiavenato (2008) existem três tipos tradicionais de organizações: a organização linear, a organização funcional e a organização linha-staff. Representada pelos gráficos:

ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS

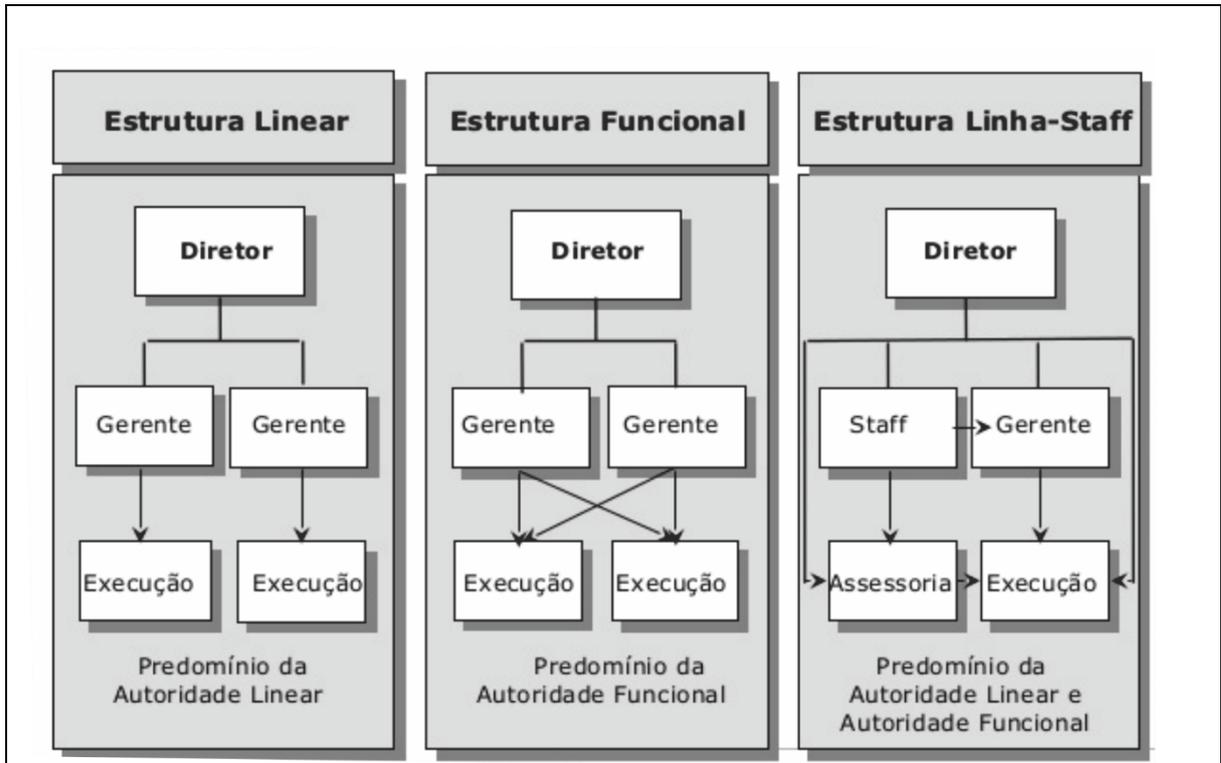


Figura 1: Diferenças entre estrutura linear , funcional e linha-staff, chiavenato (2004, p. 163)

Comparando as estruturas que representa a pratica das organizações no mercado de trabalho com as estruturas que representam a pratica nas igrejas cristãs, percebe-se que a usualmente é utilizada a estrutura linear, onde o pastor presidente tem autoridade sobre pastores dirigentes, que por conseguinte, é autoridade sobre os lideres de evangelização que é autoridade sobre os demais.

ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS

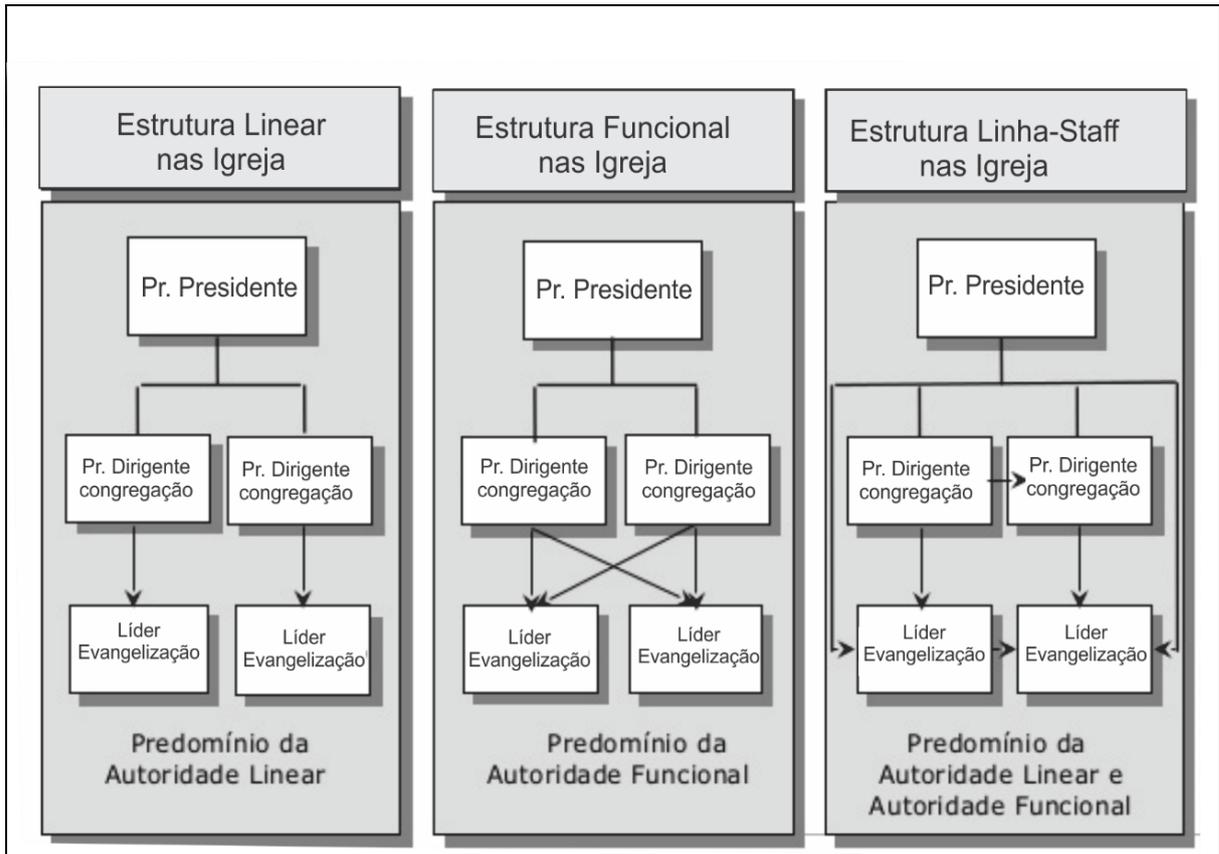


Figura 2 - Adaptação da diferenças entre estrutura linear , funcional e linha-staff na estrutura das igreja

Segundo Chiavenato (2008, p. 158) “Organização do tipo linear constitui a forma estrutural mais simples e antiga, pois tem sua origem na organização dos antigos exércitos e na organização eclesiástica dos tempos medievais”. Ela apresenta linhas diretas e únicas de autoridade e responsabilidade entre superiores e subordinados, apresentando o formato de uma pirâmide, onde o ocupante de maior autoridade, transmite as solicitações aos seus subordinados que estão abaixo na pirâmide.

Segundo o autor, “A organização funcional é o tipo de estrutura organizacional que aplica o princípio funcional ou princípio da especialização das funções”, e “ A organização linha-staff é o resultado da combinação dos tipos de organização linear e funcional, onde os executores recebem a assessoria dos superiores, interagindo no processo de execução das tarefas, especializando os seus subordinados.

Conforme o que foi visto nos organogramas, as organizações são constituídas por líder e liderados, o que é constatado também nas organizações eclesiásticas, na pessoa do Pastor presidente e seus liderados, tendo o Pastor presidente a posição de administrador. Bueno (2016, p.27) explica que o termo bíblico para administração é *oikonomia*, que significa administração

de uma casa, e sua variação, *oikonomos*, faz referência ao administrador de uma casa ou propriedade, a mordomia, ou seja, o mordomo que exerce o papel de um administrador”.

Segundo o artigo O princípio da *oikonomia* (economia) e sua aplicação nas Igrejas Ortodoxas”. A palavra economia tem vários significados em teologia. Do grego, *oikonomia*, tem um sentido básico de administração doméstica (*oikos/nomos* = casa/lei). (ECCLESIA, 2016).

A igreja como organização aparece em vários trechos da Bíblia, na criação, a torre de Babel, no patriarca Abraão, porém, os capítulos 2 e 3 do livro de Apocalipse nos trazem um entendimento melhor sobre o tema, onde Cristo fala às sete Igrejas existentes no Oeste da Ásia Menor, com o propósito de instruir, advertir e edificar, revelando a autoridade de Jesus Cristo como o Chief Executive Officer (CEO) por excelência, o presidente ou chefe executivo da igreja.

Conheço as tuas obras, e o teu trabalho, e a tua paciência, e que não podes sofrer os maus; e puseste à prova os que dizem ser apóstolos, e o não são, e tu os achaste mentirosos. E sofreste, e tens paciência; e trabalhaste pelo meu nome, e não te cansaste. Tenho, porém, contra ti que deixaste o teu primeiro amor. Lembra-te, pois, de onde caíste, e arrepende-te, e pratica as primeiras obras; quando não, brevemente a ti virei, e tirarei do seu lugar o teu castiçal, se não te arrependeres. Tens, porém, isto: que odeias as obras dos nicolaítas, as quais eu também odeio. Quem tem ouvidos, ouça o que o Espírito diz às igrejas: Ao que vencer, dar-lhe-ei a comer da árvore da vida, que está no meio do paraíso de Deus. E ao anjo da igreja em Esmirna, escreve: Isto diz o primeiro e o último, que foi morto, e reviveu: Conheço as tuas obras, e tribulação, e pobreza (mas tu és rico), e a blasfêmia dos que se dizem judeus, e não o são, mas são a sinagoga de Satanás. Nada temas das coisas que há de padecer. Eis que o diabo lançará alguns de vós na prisão, para que sejais tentados; e tereis uma tribulação de dez dias. Sê fiel até à morte, e dar-te-ei a coroa da vida. Quem tem ouvidos, ouça o que o Espírito diz às igrejas: O que vencer não receberá o dano da segunda morte. E ao anjo da igreja que está em Pérgamo escreve: Isto diz aquele que tem a espada aguda de dois fios: Conheço as tuas obras, e onde habitas, que é onde está o trono de Satanás; e reténs o meu nome, e não negaste a minha fé, ainda nos dias de Antipas, minha fiel testemunha, o qual foi morto entre vós, onde Satanás habita. Mas algumas poucas coisas tenho contra ti, porque tens lá os que seguem a doutrina de Balaão, o qual ensinava Balaque a lançar tropeços diante dos filhos de Israel, para que comessem dos sacrifícios da idolatria, e fornicassem. Assim tens também os que seguem a doutrina dos nicolaítas, o que eu odeio. Arrepende-te, pois, quando não em breve virei a ti, e contra eles batalharei com a espada da minha boca. Quem tem ouvidos, ouça o que o Espírito diz às igrejas: Ao que vencer darei eu a comer do maná escondido, e dar-lhe-ei uma pedra branca, e na pedra um novo nome escrito, o qual ninguém conhece senão aquele que o recebe. E ao anjo da igreja de Tiatira escreve: Isto diz o Filho de Deus, que tem seus olhos como chama de fogo, e os pés semelhantes ao latão reluzente: Eu conheço as tuas obras, e o teu amor, e o teu serviço, e a tua fé, e a tua paciência, e que as tuas últimas obras são mais do que as primeiras. Mas algumas poucas coisas tenho contra ti que deixas Jezabel, mulher que se diz profetisa, ensinar e enganar os meus servos, para que forniquem e comam dos sacrifícios da idolatria. E dei-lhe tempo para que se arrependesse da sua fornicação; e não se arrependeu. Eis que a porei numa cama, e sobre os que adulteram com ela virá grande tribulação, se não se arrependerem das suas obras. E ferirei de morte a seus filhos, e todas as igrejas saberão que eu sou aquele que sonda os rins e os corações. E darei a cada um de vós segundo as vossas obras. Mas eu vos digo a vós, e aos restantes que estão em Tiatira, a todos quantos não têm esta doutrina, e não conheceram, como dizem, as profundezas de Satanás, que outra carga vos não porei. Mas o que tendes,

retende-o até que eu venha. E ao que vencer, e guardar até ao fim as minhas obras, eu lhe darei poder sobre as nações, E com vara de ferro as regerá; e serão quebradas como vasos de oleiro; como também recebi de meu Pai. E dar-lhe-ei a estrela da manhã. Quem tem ouvidos, ouça o que o Espírito diz às igrejas. (BÍBLIA ONLINE, Ap. 2:1-29)

Segundo Neves (2016) “A igreja como organização é provavelmente o primeiro contato dos crentes com a Ecclesiologia”. Sendo natural, um crente se identificar com a organização eclesial, desejando ser participante desta igreja, estabelecendo amizade e vínculo de comunhão.

Tendo em vista que uma organização necessita de fundos para suprir suas demandas de custos, com a igreja não é diferente, pois todo o trabalhador é digno de um salário conforme é dito pelo apóstolo Paulo em 1 Coríntios 9:13,14 “Não sabeis vós que os que administram o que é sagrado comem do que é do templo? E que os que de contínuo estão junto ao altar, participam do altar? Da mesma forma ordenou também o Senhor aos que anunciam o evangelho, que vivam do evangelho”. A igreja tem a nobre missão de anunciar o reino de Deus, portanto é pertinente analisar suas ações na execução dessa tarefa.

Portanto não resta dúvida, de que a igreja, como uma organização precisa de proventos para o seu desenvolvimento, o que é adquirido através de dízimos e ofertas dos fiéis e, por conseguinte carece de uma boa administração.

1.2 AÇÃO DA IGREJA NO CUMPRIMENTO DA MISSÃO DE ANUNCIAR O REINO

Cumprir a missão delegada à igreja não é tarefa muito fácil, pois requer algumas ações que podem ser simples ou complexas, Grudem (1999, p. 726) diz que é possível entender os propósitos da igreja em termos de ministério em relação a Deus, aos cristãos e ao mundo, apresentando três propósitos principais, que são a adoração, a edificação e a evangelização, ressaltando que é importante o equilíbrio entres estes princípios.

Em relação a adoração, a igreja tem como objetivo conduzir os que estão presentes a uma atitude de louvor a Deus, essas práticas remontam a antiguidade e foram incentivadas pelo Apóstolo Paulo, como está relatado em Colossenses, 3.16 “E cantem salmos, hinos e cânticos espirituais com gratidão a Deus em seus corações”, demonstrando que o ser humano em si existe para louvor da glória de Deus. (EFÉSIOS 1:12)

Concernente ao segundo propósito que é a edificação, pois a igreja tem a missão de edificar seus membros, nutrindo-os com a palavra das Escrituras, ajudando-os a atingir uma

maturidade na fé até que seus membros atinjam a estatura de uma pessoa perfeita, e suas ações sejam ponderadas e equilibradas. Grudem (1999) afirma que

De acordo com as Escrituras, a igreja tem a obrigação de nutrir aqueles que já são cristãos e edificá-los à maturidade na fé. Paulo disse que seu próprio alvo não era apenas levar pessoas à fé salvífica inicial, mas sim “apresentar todo homem perfeito (maduro) em Cristo” (Cl 1.28). E ele escreveu à igreja de Éfeso que Deus havia concedido à igreja pessoas com dons “com vistas ao aperfeiçoamento dos santos para o desempenho do seu serviço, para a edificação do corpo de Cristo, até que todos cheguemos à unidade da fé e do pleno conhecimento do Filho de Deus, à perfeita varonilidade, à medida da estatura da plenitude de Cristo” (Ef 4.12-13). É evidentemente contrário ao modelo do Novo Testamento pensar que o nosso único alvo para com as pessoas é levá-las à fé salvífica inicial. Nosso alvo como igreja deve ser apresentar a Deus todo cristão “perfeito (maduro) em Cristo” (Cl 1.28). (GRUDEM, 1999, p. 727).

O terceiro propósito é a evangelização, uma missão dada unicamente à igreja com o objetivo de anunciar ao mundo o plano de salvação, como é descrito em Mateus 28:19 [...], portanto ide, fazei discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai, e do Filho, e do Espírito Santo”. Afirmado por Grudem,

Ministério com relação ao mundo: evangelização e misericórdia. Jesus disse aos seus seguidores que eles deveriam “fazer discípulos de todas as nações” (Mt 28.19). Essa obra evangelística de declarar o evangelho é o ministério principal da igreja com relação ao mundo. Todavia, acompanhando a obra de evangelização há também o ministério de misericórdia, que inclui cuidado dos pobres e dos necessitados em nome do Senhor. (GRUDEM, 1999, p. 727, 728)

Manter o equilíbrio destes três propósitos é de fundamental importância para igreja, pois negligenciando um deles, comprometerá o desenvolvimento de uma igreja perfeita, e, por conseguinte não atingirá seus propósitos. Uma igreja que foca somente na adoração, não terá uma educação bíblica adequada, e seus membros permanecerão na superficialidade quanto ao entendimento das Escrituras e infantil na vida cristã, por outro lado uma igreja que coloca a edificação dos cristãos como um propósito prioritário, desprezando a adoração, tende a produzir cristãos que sabem muita doutrina bíblica, mas são espiritualmente improdutivos, porque pouco conhecem da alegria de adorar a Deus e de falar aos outros sobre Jesus Cristo,

Uma igreja que prioriza a evangelização negligencia a adoração e a edificação, priorizam o crescimento numérico, portanto é importante não negligenciar nenhum destes propósitos. Grudem (1999) afirma que

Uma vez relacionados esses propósitos para a igreja, alguém pode perguntar qual deles é o mais importante? Ou alguém mais pode perguntar se podemos negligenciar

um desses três como menos importante do que os outros. A isso devemos responder que os três propósitos da igreja foram ordenados pelo Senhor nas Escrituras; portanto, os três são importantes e nenhum deles pode ser negligenciado. De fato, uma igreja forte terá ministérios eficazes nas três áreas. Devemos acautelar-nos de quaisquer tentativas de reduzir o propósito da igreja a apenas um desses três e de dizer que um ou outro deve ser a nossa preocupação principal. De fato, tais tentativas de tornar um desses propósitos o principal sempre resultará em negligência dos outros dois. (GRUDEM, 1999, p. 728).

A igreja desempenha papéis importantes ao desenvolver ações que envolva os membros em várias atividades através de organizações eclesiais, mantendo a consciência que a cabeça é Jesus Cristo, fato relatado em Colossenses 1:18, fazendo uma comparação onde a igreja se porta semelhante à um corpo humano, evidenciando a dependência dos membros em relação a cabeça, da mesma forma a dependência da igreja (corpo) de Jesus Cristo (cabeça), para a execução de seus movimentos.

1.3 DÍZIMO: ETIMOLOGIA, CONCEITO NO ANTIGO E NOVO TESTAMENTO

Atualmente o dízimo está associado à religião, porém na antiguidade muitos reis exigiam o dízimo de seus povos. Verrumo (2016) afirma que “O dízimo existe há muito mais tempo que o cristianismo. Templos no antigo Egito, Grécia e Roma, por exemplo, cobravam tributos desde 1500 a.C. Eram doações de qualquer coisa que pudesse ser usada como dinheiro na antiguidade, como animais, armas, frutas e água”.

Segundo o autor foi a Igreja Católica, no Concílio de Macon, em 585, que institucionalizou a cobrança do dízimo, mantendo o conceito original de 10% das posses dos seus fiéis. O rei franco Carlos Magno, expandiu a prática conforme alargava seu império.

Com o passar dos anos, os governos aderiram a essa prática. Verrumo (2016) diz que “A Igreja permitiu reis a cobrarem o dízimo, mediante o compromisso de expandir a fé cristã”, com a separação entre Igreja e Estado, a partir do século 18, o dízimo voltou a ser uma contribuição unicamente religiosa.

Etimologicamente a Palavra dízimo vem do (*latim decimus*), significa a décima parte de alguma coisa, eram pagos em formas de bens, voluntariamente ou através de taxa ou imposto, e atualmente está associada à religião, principalmente as denominações cristãs, tendo seu início no serviço do sacerdócio levítico judaico.

Na atualidade os dízimos são recolhidos por algumas denominações e seitas religiosas de forma voluntária, isso em dinheiro, cheque ou cartão, porém no tempo levítico eram

recolhidos em forma de bens, como produtos agrícolas. Mesmo sendo uma contribuição voluntária é comum por parte de alguns líderes religiosos, o ensino de que a não contribuição resultará na ira de Deus.

A primeira vez que foi mencionado o dízimo na Bíblia foi quando Abrão entrega o dízimo a Melquisedeque, rei de Salém, por ocasião de uma vitória sobre seus inimigos, oferecendo os despojos de guerra, em gratidão, como é descrito em Gênesis, “E bendito seja o Deus Altíssimo, que entregou os teus inimigos nas tuas mãos. E Abrão deu-lhe o dízimo de tudo.”. E também está descrito em Genesis, quando Jacó promete ser dízimista:

Acordando, pois, Jacó do seu sono, disse: Na verdade o Senhor está neste lugar; e eu não o sabia. E temeu, e disse: Quão terrível é este lugar! Este não é outro lugar senão a casa de Deus; e esta é a porta dos céus. Então levantou-se Jacó pela manhã de madrugada, e tomou a pedra que tinha posto por seu travesseiro, e a pôs por coluna, e derramou azeite em cima dela. E chamou o nome daquele lugar Betel; o nome, porém daquela cidade antes era Luz. E Jacó fez um voto, dizendo: Se Deus for comigo, e me guardar nesta viagem que faço, e me der pão para comer, e vestes para vestir; E eu em paz tornar à casa de meu pai, o Senhor me será por Deus; E esta pedra que tenho posto por coluna será casa de Deus; e de tudo quanto me deres, certamente te darei o dízimo. (BÍBLIA ONLINE, Gn 28:13-22).

Dízimo é mais conhecido em uma forma de contribuição, devido ao seu uso bíblico, pois em Levítico 27:30-32 e 34 é estabelecido por Deus, após dita se torna lei, através de Moisés, quando diz:

Também todas as dízimas do campo, da semente do campo, do fruto das árvores, são do Senhor; santas são ao Senhor. Porém, se alguém das suas dízimas resgatar alguma coisa, acrescentará a sua quinta parte sobre ela. No tocante a todas as dízimas do gado e do rebanho, tudo o que passar debaixo da vara, o dízimo será santo ao Senhor. Não se investigará entre o bom e o mau, nem o trocará; mas, se de alguma maneira o trocar, tanto um como o outro será santo; não serão resgatados. Estes são os mandamentos que o Senhor ordenou a Moisés, para os filhos de Israel, no monte Sinai. (BÍBLIA ONLINE, 2016)

Os dízimos eram entregues aos levitas que pertenciam a uma tribo descendente de Levi, por não terem meios de renda, nem herança, por estarem nas atividades exclusivas dos serviços, junto ao ministério da tenda da congregação, conforme levítico 18:24, “Porque os dízimos que os filhos de Israel oferecerem ao Senhor em oferta alçada, eu os tenho dado por herança aos levitas; porquanto eu lhes disse que nenhuma herança teriam entre os filhos de Israel.” Onde Deus queria que a Nação dos Hebreus se tornassem uma nação de sacerdotes frente às nações da época e futuras, Êxodo 19:6 “E vós me sereis um reino sacerdotal e o povo santo”.

O Novo Testamento também menciona o dízimo quando Jesus Cristo, referindo-se as leis, afirma que Ele não veio para revogar e sim para cumprir a lei, e adverte os escribas e fariseus dizendo: “Ai de vós, escribas e fariseus, hipócritas, porque dais o dízimo da hortelã, do endro e do cominho e tendes negligenciado os preceitos mais importantes da Lei: a justiça, a misericórdia e a fé, devíeis, porém, fazer estas coisas, sem omitir aquelas” Mateus 23:23, legitimando, assim, o uso do dízimo nos tempos vivido por Jesus Cristo.

Considerando os dois Testamentos da Bíblia, pode se resumir que em cada um houve uma referência em implantar constitucionalmente uma visão acerca do dízimo e finanças para a sociedade do seu tempo, no antigo testamento a referência foi Moisés, que ofereceu ao povo entre outros modelos, o de economia, por este modelo a nação de Israel foi conduzida pelo século seguinte. No Novo Testamento, o modelo social em toda a áreas, inclusive econômica foi Jesus Cristo, que apresentou por meio de seus ensinamentos princípios de uma boa governança e da fidelidade nos dízimos e nas ofertas, logo nos capítulos seguintes será invocado o teórico Chiavenato, mestre (MBA) e Doutor (Ph.D.) em Administração, que ofereceu ao campo administrativo o sentido e modelos de como exercer uma governança coerente. Por ele que será feito a releitura da economia e de como abstrair o dízimo justo.

A contribuição do dízimo está intrinsecamente ligada ao salário recebido, portanto é pertinente analisar alguns conceitos de administração como o planejamento de cargos e salários, onde a pessoa passa por um processo de absorção de conhecimento, agregando bagagem em sua vida profissional, valorizando a sua pessoa, lembrando que o planejamento de cargos e salários uma atividade do departamento de recursos humanos.

2 POLITICA DE ADMINISTRAÇÃO DE CARGO E SALÁRIO

O gerenciamento de recursos é uma necessidade na sociedade atual, pois todos vivem na busca de meios de sobrevivência através do trabalho, capitando recursos para cumprir as leis vigentes no país, procurando honrar com o pagamento de suas obrigações básicas como: contas, custo pessoal e lazer. É uma realidade, tanto de um trabalhador comum, (pessoa física) com ganho mínimo e ou também de uma empresa de grande porte (pessoa Jurídica), sendo necessário fazer usos dos princípios de administração para que os seus objetivos sejam alcançados.

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESA

Para compreender a expressão “administração de empresa” é preciso analisar as palavras separadamente, iniciando pela palavra administração que tem sua origem no latim *administratio*, que significa direção, gerência. Administração é um ramo da ciência social voltada para as práticas administrativas de uma organização, empresa ou indivíduo, o gerenciamento de recursos financeiros e humanos para atingir objetivos específicos.

Seus princípios básicos são dirigir, planejar, organizar e controlar, estratégias que permite o gerenciamento de negócios, pessoas ou recursos, com objetivo de alcançar metas definidas e de forma eficiente.

A Administração pode ser dividida em quatro segmentos, o primeiro é a administração pública que se atem aos serviços e órgãos instituído pelo Estado com o objetivo de fazer a gestão das questões da sociedade, como educação, saúde, transporte, cultura. Sendo conhecido como gestor público, cuja responsabilidade é a sociedade e a nação.

O segundo é a administração de Empresa, onde o ato de administrar está voltado para o lucro das pessoas envolvidas, nesse caso o objetivo da pratica de planejar, organizar e controlar são especificamente voltadas para o crescimento econômico da empresa.

Em terceiro vem a administração hospitalar, seus atos de gestão estão voltados para a área da saúde, planejando, organizando e controlando os recursos destinado à saúde. Em quarto e último está a administração financeira, que tem como objetivo, fazer a gestão dos recursos financeiros, das organizações, empresas ou pessoas, podendo ser dividido em três subcategorias: finanças pessoais, finanças corporativas e mercado financeiro.

Segundo Chiavenato (2008. p. 7,8) “ a tarefa básica da administração é fazer as coisas por meio das pessoas de maneira eficiente e eficaz”, “a administração é a chave para a solução dos problemas que afligem o mundo moderno”, isto é, trabalhando com e através de pessoas para realizar os objetivos tanto da empresa quanto de seus colaboradores, cumprido um papel importante na construção de uma sociedade progressista.

Rogeh Bueno (2016, p. 9) relata a origem da administração em dois momentos da história, quando afirma:

A gênese da administração pode ser dividida em dois momentos principais: o primeiro, marcado pelos primórdios onde serão relatados os acontecimentos que antecederam e impactaram diretamente no desenvolvimento administrativo; o segundo., a teoria, representada pela TGA – Teoria Geral da Administração, que é o marco inicial dessa ciência, descrita pelos principais teóricos que contribuíram diretamente para a formatação desta extraordinária área de estudo. (BUENO, 2016, p. 9).

Segundo o autor a administração teve seu início quando o homem aprendeu a trabalhar em conjunto.

Em toda a sua história, o ser humano sempre inventou maneiras de melhor aplicar seus esforços para, assim, conseguir melhores resultados de suas ações. E isso ficou evidenciado a partir do momento em que aprendeu a reunir forças, juntou pessoas, ideias e experiências e passou a trabalhar em conjunto. (CHIAVENATO, 2010, p. 2 *apud* BUENO (2016)

O autor cita exemplos de atividades executadas na antiguidade que demonstram atitudes de boa administração.

Referências pré-históricas acerca das magníficas construções erigidas durante a Antiguidade no Egito, na Mesopotâmia, na Assíria testemunharam a existência em épocas remotas de dirigentes capazes de planejar e guiar os esforços de milhares de trabalhadores em monumentais obras que perduram até nossos dias, como as pirâmides do Egito. Os papiros egípcios atribuídos à época de 1300 a.c. já indicam a importância da organização e da administração da burocracia pública no antigo Egito. (CHIAVENATO, 2003, p. 26 *apud* BUENO, 2016)

Para ele administração fez parte da vivência dos povos antigos, mesmo em alguns casos de forma empírica e sem uma comprovação definida como a ciência, sendo possível identificar essas ações ao estudar a história, onde a estrutura da administração vivenciada pelos povos antigos, que podem ser analisados no quadro abaixo. (BUENO, 2016)

CRONOLOGIA DOS PRINCIPAIS EVENTOS DA ADMINISTRAÇÃO EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO		
ANOS	AUTORES	EVENTOS
4000 a.C	Egípcios	Necessidades de planejar, organizar e controlar.
2600 a.C	Egípcios	Descentralização na organização.
2000 a.C	Egípcios	Necessidade de ordens escritas. Uso de consultoria.

1800 a.C	Hamurabi (Babilônia)	Uso de controle escrito e testemunhal, estabelecimento do salário mínimo.
1491 a.C	Hebreus	Conceito de organização, princípio escalar.
600 a.C	Nabucodonosor (Babilônia)	Controle de produção e incentivos salariais
500 a.C	Mencius (China)	Necessidades de sistemas e padrões.
400 a.C	Sócrates (Grécia)	Enunciado da universidade da Administração. Arranjo físico e manuseio de materiais. Princípio da especialização.
175 a.C	Cato (Roma)	Delegação de funções.
284 a.C	Dioclédio (Roma)	Delegação de autoridade.
1436	Arsenal de Veneza	Contabilidade de custos, balanços contábeis, controle de inventários
1525	Niccoló Machiavelli (Itália)	Início do consenso na organização, liderança, táticas e políticas
1767	Sir James Stuart (Inglaterra)	Teoria da fonte de autoridade, especialização.
1776	Adam Smith (Inglaterra)	Princípio de especialização dos operários; conceito de controle.
1799	Eli Whitney (Estados Unidos)	Método científico; contabilidade de custos e controle da qualidade.
1800	Mathew Boulton (Inglaterra)	Padronização das operações; métodos de trabalho; gratificações natalinas; auditoria.
1810	Robert Owen (Inglaterra)	Práticas de pessoal; treinamento dos operários; planos de casas para os operários
1832	Charles Babbage (Inglaterra)	Abordagem científica; divisão do trabalho; estudo de tempos e movimentos; contabilidade de custos.
1856	Daniel C. McCallum (Estados Unidos)	Organograma; administração em ferrovias.
1886	Henry Metcalfe (EUA)	Arte e ciência da Administração.
1900	Frederick W. Tylor (Estados Unidos)	Administração científica; estudo de tempos e movimentos, racionalização do trabalho; ênfase no planejamento e no controle.

Tabela 1 - Fonte: Chiavenato (2004, p. 21)

Segundo o mesmo autor as todas as teorias contribuem para uma evolução para a administração praticada nos dias atuais, é apresentado na tabela abaixo um resumo das principais teorias administrativas e seus principais enfoques:

AS PRINCIPAIS TEORIAS ADMINISTRATIVAS E SEUS PRINCIPAIS ENFOQUES		
ÊNFASES	TEORIAS ADMINISTRATIVAS	PRINCIPAIS ENFOQUES
Nas Tarefas	Administração científica	Racionalização do trabalho no nível operacional
Nas Estrutura	Teoria clássica Teoria neoclássica	Organização Formal; Princípios gerais da Administração; Funções do Administrador
	Teoria da burocracia	Organização Formal Burocrática; Racionalidade Organizacional
	Teoria estruturalista	Múltipla abordagem: Organização formal e informal; Análise intra-organizacional e análise inter-organizacional;
Nas Pessoas	Teoria das relações humanas	Organização informal; Motivação, liderança, comunicações e dinâmica de grupo
	Teoria do comportamento organizacional	Estilos de Administração; Teoria das decisões; Integração dos objetivos organizacionais e individuais

	Teoria do desenvolvimento organizacional	Mudança organizacional planejada; Abordagem de sistema aberto
No Ambiente	Teoria estruturalista	Análise intra-organizacional e análise ambiental; Abordagem de sistema aberto
	Teoria da contingência	Análise ambiental (imperativo ambiental); Abordagem de sistema aberto;
Na Tecnologia	Teoria da contingencia	Administração da tecnologia (imperativo tecnológico);
Na Competividade	Novas Abordagens na administração	Caos e complexidade. Aprendizagem organizacional. Capital intelectual.

Tabela 2 - Fonte: Chiavenato (2004, p. 9)

Ao longo dos anos as diferentes teorias administrativas contribuíram em um efeito acumulativo, onde, todas são válidas, dando resposta aos problemas relevantes de suas épocas, ainda servindo como base para o aperfeiçoamento das novas teorias que iam aparecendo. Segue abaixo tabela das principais teorias no decorrer dos anos do último século, segundo Chiavenato:

AS PRINCIPAIS TEORIAS DO PENSAMENTO ADMINISTRATIVOS	
ANOS	TEORIAS
1903	Administração Científica
1909	Teoria da Burocracia
1916	Teoria clássica
1932	Teoria das Relações Humanas
1947	Teoria Estruturalista
1951	Teoria dos Sistemas
1953	Abordagem Sociotécnica
1954	Teoria Neoclássica
1957	Teoria Comportamental
1962	Desenvolvimento Organizacional
1972	Teoria da contingência
1990	Novas abordagens

Tabela 3 - Fonte: Chiavenato (2004, p. 10)

Visto que a proposta apresentada foi estudar as palavras separadamente, convém agora, analisar também o termo empresa, para compreender melhor a expressão administração de empresa. Empresa é uma organização econômica, civil ou comercial voltado para a exploração de um ramo de negócio de bens ou de serviços, com objetivo de ter retorno financeiro para seus proprietários e colaboradores.

As classificações das empresas dependem da atividade econômica que desenvolve, podendo ser do setor primário porque obtém recursos a partir da natureza, um exemplo são as que trabalham com agricultura, pesca e pecuária ou do setor secundário que são as dedicadas à transformação de matérias primas, como as indústrias e a construção civil e o terceiro e último

a do setor terciário, as empresas que exercem suas atividades na área de prestação de serviços ou o comércio em geral.

Outra classificação possível para as empresas se faz de acordo com a sua constituição jurídica, constituindo de empresas individuais por pertencer a uma única pessoa e as societárias por ter várias pessoas como proprietárias, sendo sociedade anônimas com responsabilidade limitada ou de economia social as chamadas cooperativas, entre outras.

Ainda podem ser definidas de acordo com a respectiva titularidade do capital, caso os recursos tenham vindo de pessoas particulares são denominadas empresas privadas, caso o capital venha do Estado, denomina-se empresa pública, também as que tem participação de capital particular e do Estado, recebendo a denominação de empresas mistas, e por fim as empresas de autogestão que são as cooperativas, onde o capital é disponibilizado pelos próprios trabalhadores.

Conforme a escritora Mônica Gusmão em seu artigo denominado “Empresa” afirma:

A empresa é a atividade do empresário, e não se confunde com o seu estabelecimento, com a pessoa jurídica, com a sociedade, ponto comercial ou com os seus sócios. A empresa não é dotada de personalidade jurídica, nem considerada sujeito de direitos. Quem exerce direitos e contrai obrigações é o empresário, e não a empresa. A empresa é a atividade por ele desenvolvida. (GUSMÃO, 2015, p. 20)

Em uma definição etimológica da palavra empresa afirma o economista Jesús Huerta de Soto.

De fato, tanto as expressões espanhola e portuguesa empresa como as acepções francesa e inglesa *entrepreneur* procedem etimologicamente do verbo latino *in prehendendo-endi-ensum*, que significa descobrir, ver, perceber, dar-se conta de, capturar; e a expressão latina *in prehensa* comporta claramente a ideia de ação, no sentido de tomar, agarrar. Em suma, empresa é sinônimo de ação, sendo que na França já há muito tempo, na Alta Idade Média, se utilizava o termo *entrepreneur* para designar as pessoas encarregadas de efetuar ações importantes, geralmente relacionadas com a guerra, ou de levar a cabo os grandes projetos relacionados com a construção de catedrais. No castelhano, um dos significados do termo empresa, de acordo com o Dicionário da Real Academia Espanhola, é o de "ação árdua e difícil que se inicia valorosamente". Desde a Idade Média começou a usar-se o termo para denominar as insígnias de determinadas ordens de cavalaria que indicavam a intenção, sob julgamento, de realizar uma determinada e importante ação. Vemos assim que o sentido de empresa enquanto ação está necessária e inexoravelmente unido a uma atitude empreendedora, que consiste precisamente em continuamente tentar procurar, descobrir ou criar novos fins e meios (tudo isto em consonância com o significado etimológico *de in prehendendo*, que já vimos). (SOTO, 2010, p. 33)

Conclui-se que administração de empresa é uma ciência social que se dedica ao estudo da organização destas entidades, analisando a melhor forma de como utilizar, em suas

atividades, os recursos, processos e os resultados e que é de extrema importância para qualquer atividade existente.

A ação do ser humano deve ser destacada, pois o homem é o arquiteto dos projetos das organizações e a cooperação entre os indivíduos é essencial para a existência da organização, passando a existir quando há interação entre as pessoas, dispostas a contribuir para alcançar um objetivo comum, sendo assim é pertinente fazer um breve relato sobre o recurso humano, pois é o departamento que tem a responsabilidade de selecionar as pessoas que farão parte de grupo de colaboradores que formarão a equipe de trabalho.

2.2 RECURSO HUMANOS

As organizações são constituídas por uma diversidade muito grande de pessoas, com habilidades, virtudes e mesmo defeitos. Neste contexto de diversidade se encontra o Departamento de Recursos Humano (DRH), cuja tarefa é ser intermediador entre a organização e as pessoas que nela trabalha. Segundo Chiavenato (2004, p. 5) as organizações são formadas por pessoas e para elas a organização é o meio através do qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com um custo mínimo de tempo, de esforço de conflito. Portanto ao contratar um funcionário, independente da sua qualificação, é importante que passe pelo departamento de recursos humanos. Fiorelli afirma que

Logo na contratação de um profissional, o processo de acolhimento é fundamental e isto se inicia na seleção de pessoas; a primeira impressão ao chegar à organização, as mensagens das pessoas ao redor, a imagem do departamento pessoal, tempo de espera, a linguagem que as outras pessoas adotam ao se referirem aos supervisores, vão formar e transformar as expectativas diante do novo trabalho. (PEREIRA, 2012, p. 25 *apud* FIORELLI, 2004)

É responsabilidade do RH a seleção, contratação, treinamento, da remuneração, formação sobre higiene e segurança no trabalho, acompanhando o desenvolvimento dos trabalhadores verificando se está atingindo as expectativas da organização.

O departamento de RH estabelece toda a comunicação relativa aos funcionários com a organização, ou organização com o funcionário, fornecendo estratégias e técnicas que contribui para atrair, manter, treinar e desenvolver o patrimônio humano. Segundo Toledo (1986) o RH seria “o ramo de especialização da ciência da Administração que desenvolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade”.

Idalberto Chiavenato, apresenta alguns aspectos fundamentais do moderno Recursos Humanos, também chamado de Gestão de pessoas,

As pessoas como seres humanos: Dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si, com uma história pessoal particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais. Pessoas como pessoas e não meros recursos da organização.

As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais: Como elementos impulsionadores da organização e capazes de dotá-la de inteligência, talento e aprendizagem indispensáveis à sua constante renovação e competitividade em um mundo cheio de mudanças e desafios. As pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos.

As pessoas como parceiros da organização: Capazes de conduzi-la à excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização - como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc. - na expectativa de colherem retornos desses investimentos - como salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, carreira etc. Qualquer investimento somente se justifica quando traz um retorno razoável. Na medida em que o retorno é bom e sustentável, a tendência certamente será a manutenção ou aumento do investimento. Daí o caráter de reciprocidade na interação entre pessoas e organizações. E também o caráter de atividade e autonomia e não mais de passividade e inércia das pessoas. Pessoas como parceiros ativos da organização e não como meros sujeitos passivos dela.

As pessoas como talentos fornecedores de competência: ou seja, as pessoas como elementos vivos e portadores de competências essenciais ao sucesso organizacional. Qualquer organização pode comprar máquinas ou equipamentos, adquirir tecnologias para se equipara aos concorrentes. Isso é relativamente fácil, mas construir competências similares ao concorrente é extremamente difícil, leva tempo, maturação e aprendizado.

As pessoas como o capital humano da organização: ou seja, as pessoas como o principal ativo organizacional que agrega inteligência ao negócio da organização. (CHIAVENATO, 2004, p. 10,11)

Nunca na história existiu mudanças tão significativas e com a velocidade tão acentuada como nos dias atuais, vários fatores contribuíram para este acontecimento, as mudanças no campo de economia, tecnologia, nas questões sociais, legais, demográficas, ecológicas, e na política do Estado. Nesse processo dinâmico as melhorias são constantes e a competição inevitável e neste contexto, as organizações e seus colaboradores, estão em constante movimentos, acompanhando estas transformações.

O departamento de recursos humanos, sendo constituído por pessoas, é o local na empresa que sofre as maiores mudanças, a ponto de ser o departamento que mais recebe novos nomes, conforme comenta Chiavenato (2004, p. 2) o uso do nome “Administração de Recursos Humanos”, (ARH) é substituído por outros termos, tais como, gestão de talentos humanos, gestão de parceiros ou colaboradores, gestão de competências, gestão de capital humano, administração do capital intelectual e até gestão de pessoas ou gestão com pessoas. Se em um departamento físico acontece inúmeras mudanças, não é diferente com os integrantes que compõem seus quadros. A competição é inevitável, fazendo com que as pessoas procurem

informações ou cursos na busca de qualificação a fim de conservarem seus cargos ou visando novos cargos com gratificações melhores, e conseqüentemente posições mais elevadas, surgindo uma nova dinâmica, a dinâmica da satisfação, onde o indivíduo prioriza a necessidade mais urgente que depois de realizada deixará de ser motivadora, nascendo uma segunda necessidade mais urgente, e assim sucessivamente.

Portanto é pertinente pesquisar a teoria de Abrahan Harold Maslow, dentro do contexto de planejamento de cargos e salários, tendo em vista que é apresentada a hierarquização das necessidades, constatada em formato de uma pirâmide, onde o ser humano está em um processo gradual de subida, rumo às suas aspirações de auto realização. Segue abaixo a figura representativo deste processo:

2.3 PLANEJAMENTO DE CARGOS E SALÁRIO

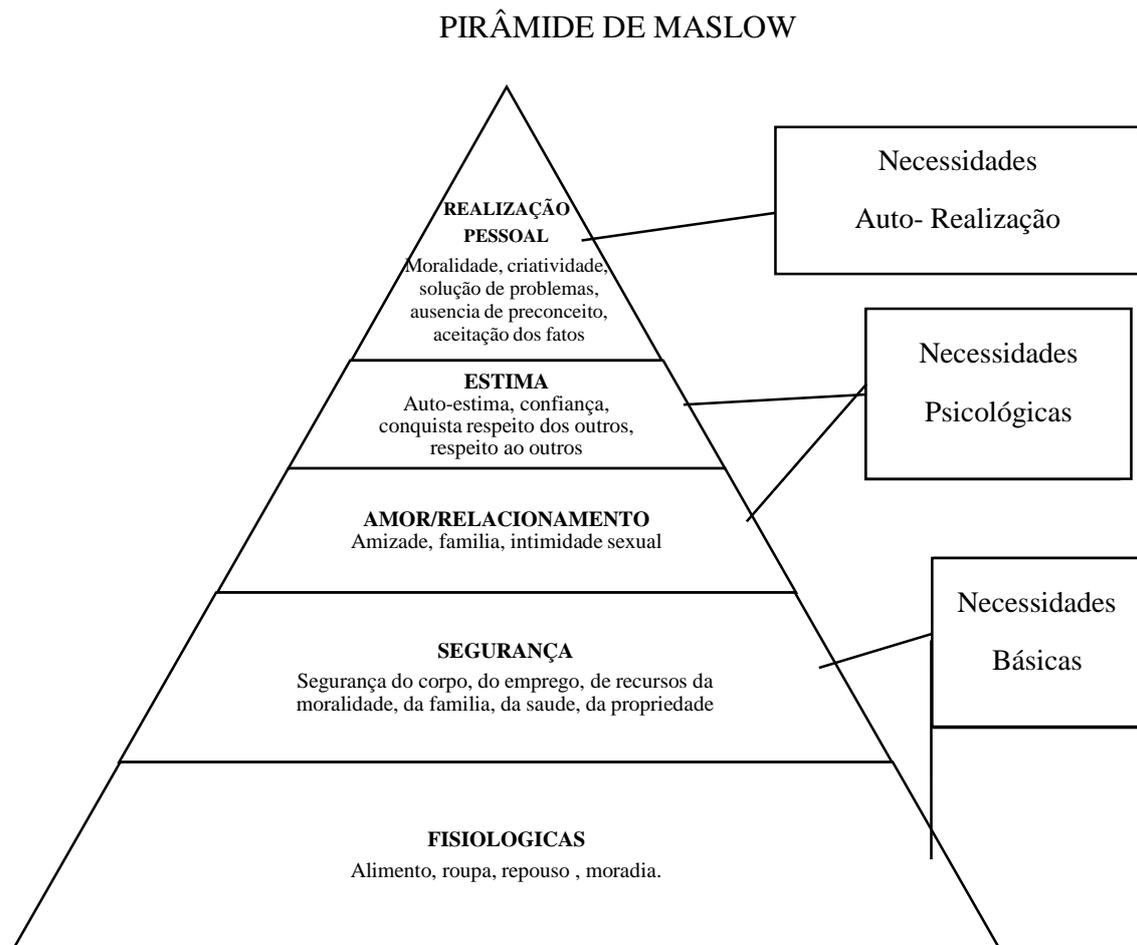


Figura 3 - Hierarquia das necessidades de Maslow Oswaldo (2011, p. 64)

O psicólogo americano, Abraham Harold Maslow (1908/1970), desenvolveu a ideia de que o comportamento humano pode ser explicado conforme suas necessidades e desejos, apresentando a teoria da Hierarquia de Necessidades ou Pirâmide de necessidades, sendo conhecida como uma das mais importantes dentro dos estudos da motivação.

Segundo a ideia de Maslow, a motivação é explicada pelas necessidades humanas, os estímulos levam os indivíduos à ação e nesse caso pode ser externo ou interno. Isso nos dá ideia de ciclo motivacional, isto é, quando uma necessidade qualquer vem à tona, ela é considerada como um estímulo para outra conquista, sendo que esta conquista servirá de estímulo para o alcance de outra meta, conseqüentemente, esta meta servirá como estímulo para novos alvos, concluindo que, cada conquista servirá como estímulo para a próxima. A partir dessa afirmação de Maslow, a necessidade em si passa a ser o ponto de partida para o indivíduo, moldando seu comportamento. Portanto, todo ser humano sempre busca melhorias para sua vida, e para isso seguirão um ciclo contínuo de necessidades e satisfações.

Com base na teoria de Maslow, as necessidades básicas, isto é, as necessidades fisiológicas do ser humano como: alimentação, roupa, repouso e moradia, são as primeiras a se manifestarem, portanto, sua satisfação vem antes de se preocuparem com as de níveis mais altos. É importante ressaltar, que para se manifestar uma necessidade de categoria superior, todas as necessidades de categoria base, certamente já estão satisfatoriamente atendidas, ou seja, uma vez atendida, toda necessidade perde seu impulso motivador, fazendo com que o indivíduo passe a ser motivado pela necessidade seguinte.

A hierarquia das necessidades, proposta por Abraham Harold Maslow em seu livro *Theory of Motivation* (1943) propõe cinco níveis hierárquicos, distribuída em ordem de necessidade, partindo do primeiro nível, que são consideradas primárias/básicas, até as necessidades de auto realização, isto é, satisfação plena.

A necessidades fisiológicas ou básicas ocupa o primeiro nível da pirâmide, são as necessidades mais básicas do ser humano, tais como a fome, sede, sono e abrigo., satisfeitas essas necessidades, automaticamente surgem a necessidades de segurança do corpo, do emprego, de recursos da moralidade, da família, da saúde, da propriedade, ou algo do gênero.

As necessidades sociais afloram depois de ter satisfeito as necessidades fisiológicas e de segurança. Elas são as necessidades de afeto, amor, sentimento e podendo ser uma simples participação num grupo, ou clube. Todo ser humano precisa manter relações harmoniosas com os outros a fim de se sentirem parte de um todo. Esta poderia também ser nomeada de necessidade de aceitação.

Necessidades de estima, que é diferente das demais pelo fato de possuir duas vertentes, pois está relacionada com a forma pela qual vemos e avaliamos a nós mesmos, colocando à prova as nossas habilidades por outro lado temos a estima relacionada ao reconhecimento das outras pessoas em relação à nossa capacidade. Essa necessidade de querer sentir-se valorizado em sua comunidade, na sua casa e em seu trabalho, é a autoestima da pessoa. Esta necessidade ocorre principalmente após ter satisfeito as necessidades sociais, no primeiro nível.

Necessidades de auto realização: Trata-se do último Nível da pirâmide de Maslow. É a busca pelo sentimento de auto realização, pelo seu potencial, seus talentos, criatividade, serenidade, moralidade, aceitação dos problemas e a resolução dos mesmos. Segundo o autor, para que as pessoas tenham essa motivação é necessário que todos os outros níveis estejam satisfeitos. É nesse último escalão da pirâmide de Maslow, que se encontra a necessidade considerada intrínseca, individual, que nunca é saciada (quanto mais a saciamos, mais ela aumenta). Todos os outros níveis são considerados necessidades extrínseca, isto é, tem a motivação em fatores externos do indivíduo. Veja abaixo a figura que representa a escala de motivação:

REPRESENTAÇÃO FIGURATIVA DA PIRÂMIDE DE MASLOW

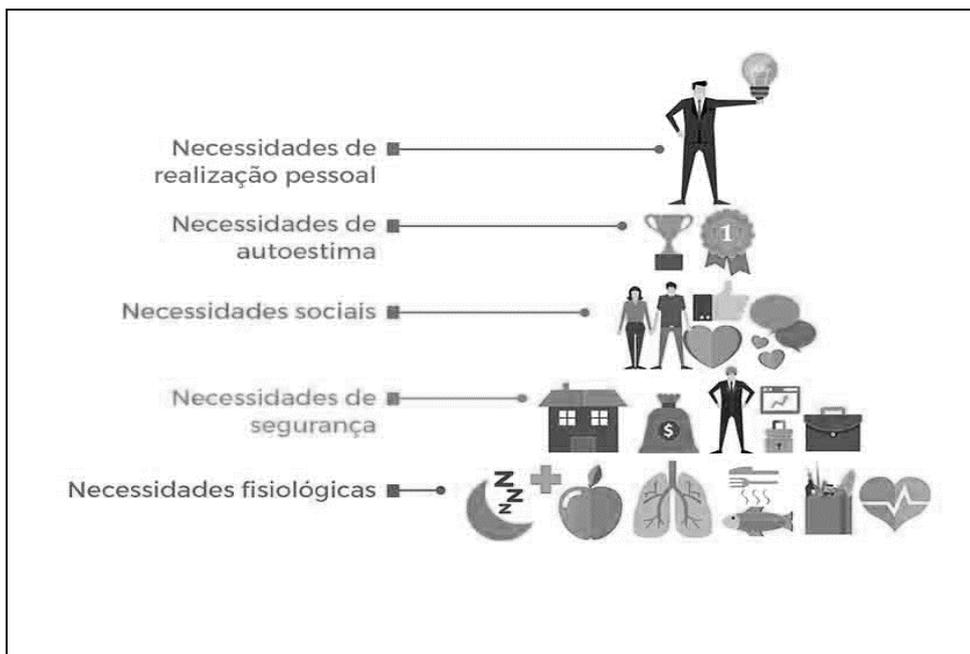


Figura 4 - Fonte: blog.vivaexperiencias.com.br(2016)

Tudo que é realizado tem uma recompensa que pode ser na forma de pagamento ou no reconhecimento. Nas empresas a “Política de Administração de Cargos e Salários” tem por objetivo reconhecer a capacitação profissional e o desempenho dos seus funcionários, e remunerá-los de acordo com a sua função e competência, tendo a preocupação prioritária no equilíbrio interno, relacionado a satisfação do funcionário dentro da empresa. A seguir serão abordados as categorias e os modelos de renda existente no Brasil, onde as pessoas são oficialmente denominadas em suas profissões para firmarem no mercado de trabalho.

3 AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E OS MODELOS DE RENDA (REMUNERAÇÃO)

No ambiente empresarial os salários são administrados dentro das faixas salariais de cada classe de cargos e a determinação dos salários individuais, são estabelecida por normas e procedimentos de funcionamento do sistema de administração de cargo e salários, estas remuneração são da mais variados, onde a administração de cargos e salários equaciona esta forma de remuneração estabelecendo conforme as responsabilidades e qualificações necessárias para o desempenho da função, também os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado para cargos com responsabilidades semelhantes.

Ao ser contratado, o funcionário deve ser admitido preferencialmente com salário base, na faixa salarial estabelecida para o seu cargo. Este salario poderá ter seu valor pré-estabelecido, onde os funcionários após o período de experiência, poderá receber valores superiores ao salário base, desde que seja acordado, no ato da contratação, por ser casos especiais, tendo o salário de admissão acima deste limite, em função do grau de qualificação e experiência exigidos do candidato ou por uma imprevisibilidade empresa.

O Sistema de Administração de Cargos e Salários prevê algumas situações onde poderão gerar alterações salariais no final do período tais como:

Salário Para um Novo Cargo: O salário de novos cargos, deverá passar pelo processo de Avaliação e Classificação, conduzido pela área de Recursos Humanos, com base nas atribuições do novo cargo. Em uma promoção vertical, onde é concedido ao funcionário uma mudança de cargos em uma classe superior à atual, elevando o funcionário a um cargo maior.

A promoção está vinculada à disponibilidade de vaga no quadro de funcionário da empresa, onde o candidato passará por um processo de avaliação pelo departamento de RH. Sendo duas as modalidades desta promoção: a) quando está promoção acontece na mesma carreira (do cargo de pedreiro para a função de mestre de obra, por exemplo) o salário é justificado ao se enquadrar na classe do novo cargo. Os aumentos podem ser concedidos em qualquer mês do ano, desde que o funcionário preencha os requisitos necessários à promoção. Após uma promoção vertical na mesma carreira específica, o funcionário deverá permanecer pelo menos um ano, antes de nova promoção vertical. b) Promoção Vertical Com Mudança de Carreira Específica (de Auxiliar de limpeza para Auxiliar de vendas, por exemplo) numa promoção vertical, o aumento por promoção vertical, caso confirmado efetivará 30 dias após a promoção, sendo avaliado a adaptação ao novo cargo, sendo efetivado pelo gerencia da área, nesse período será avaliada a adaptação do funcionário ao novo cargo. Caso tenha sucesso no novo cargo será efetivada, com a aprovação da Gerência da área. Caso não se adapte ao novo

cargo, a Gerência da área deverá comunicar com antecedência ao Recursos Humanos, retornando à sua área de origem, ou ser transferido para uma função compatível com seu perfil profissional. (RHPORTAL, 2016)

Em uma promoção horizontal, onde o aumento de salário é concedido ao funcionário devido ao merecimento, mesmo permanecendo no cargo, a promoção pode ser concedida devido ao desempenho, frente aos demais ocupantes de igual função ou dentro da equipe, sendo que o funcionário não mudar de classe de novo cargo, simplesmente recebeu aumento por mérito, ficando nesta faixa salarial (nesta promoção) por um período mínimo de um ano. A gerencia e coordenação da empresa são os responsáveis pela administração do orçamento para promoções horizontais, definindo o percentual de aumento individual a ser concedido em cada caso, sendo convencionado em uma promoção horizontal, entre 5% e 8%, quando muito 12%, em casos especiais, com a preocupação de conceder aumento com disparidade excessiva no mesmo cargo, evitando problemas de conflito internos na empresa. (RHPORTAL,2016)

Transferência para outro cargo, com classe superior, justificando o aumento salarial, pois o funcionário é deslocado de suas funções e passa a ocupar um cargo em outro departamento, ressaltando que se a transferência for para um cargo de uma classe superior à classe ocupada pelo funcionário, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção vertical, por outro lado, se a transferência for para um cargo da mesma classe, e for necessário um aumento de salário para um melhor posicionamento do salário do funcionário na faixa salarial, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção horizontal. (RHPORTAL, 2016)

Reclassificação do cargo, isto é, ao ser classificado para uma nova função, onde seu salário é reajustado, por receber uma atribuição adicional, com maior responsabilidade e exigirá maiores atribuições, justificando uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos. (RHPORTAL, 2016)

Segundo o Rhportal (2016). “O Ajustes de mercado São alterações salariais com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa de remuneração”. Podendo ocorrer em consequência de um reajuste nas tabelas salariais, com o propósito de alinhamento com o mercado ou apenas para alinhar os salários de determinados cargos na empresa. Segundo o autor,

Outros tópicos que poderão ser incluídos nas Normas e Procedimentos de funcionamento do Plano de Cargos e Salários. Avaliação para promoção: Disciplina Assiduidade Pontualidade Colaboração com a equipe, superiores e colegas de trabalho. Disponibilidade Qualidade do trabalho realizado, Responsabilidade, Apresentação pessoal, Conhecimento da Função, Desenvolvimento Técnico-Profissional, Entendimento e aceitação de mudanças,

Comunicação, Organização, Liderança (para encarregados e acima), Resolução de conflitos (para encarregados e acima). (PROMETIDO.COM.BR, 2016 *apud* RHPORTAL, 2016).

O Alinhamento de salários junto ao mercado é importante para a competitividade da empresa no ambiente externo, porém o equilíbrio salarial interno é conseguido pela avaliação correta dos cargos de forma a manter uma hierarquia, pois a insatisfação com a baixa remuneração advém da diferença de remuneração entre cargos e pessoas. O equilíbrio externo é conseguido também, com adequação salarial da organização diante do mercado de trabalho, pois como no ambiente interno, os colaboradores julgam a igualdade no ambiente externo, comparando com as dos ocupantes de cargos iguais ou similares em outras organizações. O desafio das organizações é manter o equilíbrio, externo também, para que a empresa não venha perder seus colaboradores talentosos, e possa atrair mão de obra qualificada. Portal. (RHPORTAL, 2016)

Todos os trabalhadores procuram ter reconhecimento na área que atua, para isso procuram-se organizar em um só bloco para que a sua voz tenha força e representatividade, para que isso aconteça, se faz necessário formar organização de funcionários, assim filiam em sindicatos, pois os mesmos estão resguardados pelas leis Brasileira. Estando filiados em um sindicato da categoria, os funcionários estão em uma boa vantagem, porém existem a competição natural dentro das organizações, para isto, outra alternativa para os funcionários é se qualificarem e trabalhar o seu plano de carreira. Dentro desta temática apresentamos a seguir uma tabela com as principais naturezas de ocupação e o código usado no Brasil, estabelecido pela receita federal para ser nominado no momento que o contribuinte faz sua declaração de imposto de renda. Também serão apresentados os sistemas de pagamentos e os tipos de remuneração.

3.1 AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Profissões que são submetidas diretamente ao poder de um determinado sindicato, é considerada como categoria profissional. As categorias profissionais representam os trabalhadores empregados, como os industriários, os bancários, os comerciários, e outros que sejam devidamente sindicalizados.

Em um passo a passo é apresentado uma tabela denominada “Tabelas de código da natureza da ocupação e ocupação principal”, onde, se apresenta a natureza da ocupação com

seus devidos códigos, para fins de declaração de imposto de renda. São apresentados a seguir o início da lista, o restante está disponível no anexo no final do trabalho.

Tabela 4: Natureza da Ocupação			
Ocupação	Código		
Empregado de empresa do setor privado, exceto de instituições financeiras	01		
Empregado de instituições financeiras públicas e privadas	02		
Empregado ou contratado de organismo internacional ou de organização não-governamental	03		
Profissional liberal ou autônomo sem vínculo de emprego	11		
Proprietário de empresa ou de firma individual ou empregador-titular	12		
*Capitalista, que auferiu rendimentos de capital, inclusive de aluguéis	13		
Membro ou servidor público da administração direta federal	21		
Servidor público de autarquia ou fundação federal	22		
Empregado de empresa pública ou de economia mista federal, exceto de instituições financeiras	23		
Membro ou servidor público da administração direta estadual e do Distrito Federal	31		
Servidor público de autarquia ou fundação estadual e do Distrito Federal	32		
Empregado de empresa pública ou de economia mista estadual e do Distrito Federal, exceto de instituições financeiras	33		
Membro ou servidor público da administração direta municipal	41		
Servidor público de autarquia ou fundação municipal	42		
Empregado de empresa pública ou de economia mista municipal	43		

Tabela 4 - Disponível em: <http://economia.uol.com.br>

Como foi dito acima, a tabela completa está disponível na sessão anexo deste trabalho, pois ela é constituída por centenas de nomes com suas ocupações principais e o Código da Natureza destas ocupações. Tendo em vista o seu tamanho está disposta em anexo, no final deste trabalho. A seguir é apresentado os modelos de renda, isto é, modelos de remuneração.

3.2 OS MODELOS DE RENDA (REMUNERAÇÃO)

Quando se trata de remuneração, a palavra Salário é lembrada, É uma palavra derivada do latim (salarium), que significa pagamento e também chamada de remuneração, Max diz que é o preço oferecido pelo capitalista ao empregado pelo aluguel de sua força de trabalho por um período determinado, geralmente uma semana ou um mês”. Em consonância, para a empresa salários ou remuneração de funcionário, pode ser considerado como um custo de aquisição e manutenção do recurso humanos, denominada de custo de pessoal.

Em uma visão simples, pode-se dividir o sistema de pagamento em três modalidades: salário por unidade de tempo, por resultado, isto é, por produção e salário-tarefa, com afirma Chiavenato

O salário por unidade de tempo é pago de acordo com o tempo que a pessoa fica à disposição da empresa e a unidade de tempo pode ser dimensionada em uma hora, semana, quinzena u mês. Por essa razão, as pessoas são de nominadas horistas ou mensalistas O salário por resultado refere-se à quantidade ou número de peças ou obras produzidas pela pessoa. Abrange o sistema de incentivos (comissões ou porcentagens) e prêmios de produção (gratificações pela produtividade alcançada ou pelos negócios efetuados). O salário por tarefa é uma fusão dos dois tipos anteriores: a pessoa está sujeita a uma jornada de trabalho ao mesmo tempo que o salário é determinado pela quantidade de peças produzidas. (CHIAVENATO, 2008, p. 282)

Uma remuneração justa, deve incorporar todos os benefícios previstos em lei, e seu piso base deve ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família, pois quando os valores recebidos suprem suas expectativas, sentem-se mais valorizados e, por conseguinte, executam suas funções com eficiência e satisfação, potencializando a contribuição para o sucesso da organização onde trabalha, fortalecendo vínculo estabelecido entre a empresa e colaborador.

De acordo com Joaquim Carlos Lourenço, entre os principais tipos de remuneração, destaca-se: remuneração funcional; salário indireto; remuneração por habilidades; remuneração por competências; remuneração variável; participação acionária; e por alternativas criativas.

A Remuneração Funcional: conhecido popularmente como Plano de Cargos e Salários é um dos processos de remuneração mais usado entre as organizações existentes, sendo composto de: descrição e avaliação de cargos, faixas salariais, política para administração dos salários e pesquisa salarial.

Remuneração Indireta é popularmente conhecida como os benefícios oferecidos pelas empresas aos seus empregados, descontado em folha, tais como a compra de veículo para o funcionário, adiantamento em forma de empréstimo, planos de saúde em forma de assistência médica privada, previdência privada junto aos bancos privados, estacionamento, alguns auxílios como: auxílio-doença, auxílio-farmácia, auxílio-odontológica, auxílio-funeral, auxílio-

moradia, auxílio-alimentação, pagamento de cursos, entre outros, são empréstimos impostos aos funcionários.

A remuneração por Habilidades é a remuneração recebida conforme o conhecimento ou habilidades adquiridas através de certificações.

Remuneração por Competências: é mais aplicável aos níveis gerenciais, e sua implementação exige mudanças no modelo de gestão e no estilo gerencial, pois consiste numa nova estratégia para administrar os cargos e os salários da empresa, dando importância primeiramente aos atos competentes do funcionário e não ao cargo, fazendo com que o funcionário progrida financeiramente em função do desenvolvimento de seu nível de habilidade. A aplicação da remuneração por competência, trouxe grande avanço para o gerenciamento de carreira, havendo uma evolução profissional atrelada ao desempenho de suas funções. A adoção da remuneração por competências e habilidades exige um estudo profundo da organização e de seu estilo de gestão de negócios, por isso poucas empresas brasileiras implantam este tipo de remuneração, devido à falta de capacitação para implementá-la.

A Remuneração Variável é a remuneração oriunda de diferentes formas de recompensa entregue aos empregados, ajudando a complementar a remuneração do empregado.

Participação Acionária consiste em distribuir ou subsidiar ações da empresa para os funcionários, ou seja, a empresa vende ações aos funcionários pelo valor patrimonial, bem mais baixo do que o preço de mercado, facilitando a compra por meio da concessão. É um dos sistemas de remuneração mais complexo e sofisticado, devido as leis vigentes no Brasil, pois necessitam de um projeto bem elaborado para que este plano de participação acionário, seja implantado com sucesso.

Alternativas Criativas que Segundo Lourenço (2016) “são maneiras de remuneração que promovem um vínculo imediato entre o fato gerador e o reconhecimento. O reconhecimento, feedback e orientação é muito importante, pois existe uma relação muito grande entre a motivação, recompensa e desempenho.” A distribuição de ganhos ou plano de incentivos contempla Grupos ou indivíduos que apresentam propostas de melhorias que, após implementadas, diminuam despesas ou gerem aumento de receitas.

Os reconhecimentos franquidos aos colaboradores são praticados para estabelecer melhorias na gestão da empresa, promover mudanças em setores e áreas organizacionais específicas, aumentar a produtividade, a eficiência administrativa e com foco na redução de custos. A aplicação deste modelo pode ser vista em várias áreas da empresa, porém é mais focada aos departamentos ligados à venda e qualidade.

A implantação de um sistema de remuneração estratégica ou variada depende da política organizacional de cada empresa, pois cada gestor munido de seus próprios pontos de vista, sentem dificuldade em implantar o programa variado de remuneração, por isso é comum estes programas modernos serem, implantadas em organizações multinacionais e nas empresas com gestão empresarial profissional inovadora.

Os funcionários recebem o pagamento pelo seu trabalho e de posse deste capital, surge a “dúvida”, “como contribuir para o reino de Deus de uma maneira justa, sem o peso de consciência, no que se refere ao contribuir corretamente. Na busca de respostas para tal questionamento, essa pesquisa passa a analisar as possíveis maneiras de fazer cálculos que se aproxime do que é justo, em um percentual considerável.

4 CÁLCULOS DO DIZIMO BASEADO NO PERCENTUAL DE 10%

O grande anseio de um cristão sincero e responsável é participar dos “Ônus e Bônus” de todos os lugares que frequenta. Quando se trata da área cristã, a preocupação aumenta, devido a tensão por se tratar de algo sagrado (divino). É inquestionável a ideia de que o dízimo é a fonte de recurso importante na prática cristã e necessário para a manutenção da instituição.

Existem algumas dúvidas acerca de como dizimar, pois, nos tempos bíblico o dízimo foi apresentado em um contexto de criadores de animais, tornando seu cálculo simples, porém com as mudanças econômicas que ocorrem na contemporaneidade e especialmente nas diversas formas de remuneração que se estabeleceram, somada aos muitos descontos que o empregador sofre em folha, surge então a indagação de como calcular o dízimo, considerando a renda bruta ou líquida?

4.1 O DIZIMO NA MODERNIDADE

Em tempos modernos, com todas as informações disponíveis e nas mais variadas formas, onde a pessoas em um simples click, podem receber informações, desde uns pequenos comentários à estudos bem elaborados sobre todos os assuntos possíveis, se encontra os estudos sobre o dízimo, alguns que defendem e outros que são contrários à contribuição do dízimo.

Como nos tempos do povo hebreu, hoje existem templos dignos de receberem os dízimos e as ofertas, onde os recursos recebidos são investidos na promoção do reino de Deus, e nos cuidados para com os necessitados. Por outro lado, surge diariamente inúmeros usurpadores de dízimos, que os usam para seus próprios interesses, enriquecendo-se ilicitamente, pois suas condutas confirmam que não tem compromisso em auxiliar os estrangeiro, os pobres e as viúvas.

Assuntos relacionado aos dízimos são apresentados em três situações no novo testamento, primeiro em Mateus 23:23,24 quando Jesus Cristo repreende os escribas e fariseus: “Ai de vós, escribas e fariseus, hipócritas! Pois que dizimais a hortelã, o endro e o cominho, e desprezais o mais importante da lei, o juízo, a misericórdia e a fé; deveis, porém, fazer estas coisas, e não omitir aquelas. ”, Lucas 18:9-14 apresenta pela segunda vez, onde afirma

O fariseu, estando em pé, orava consigo desta maneira: Ó Deus, graças te dou porque não sou como os demais homens, roubadores, injustos e adúlteros; nem ainda como este publicano. Jejuo duas vezes na semana, e dou os dízimos de tudo quanto possuo. O publicano, porém, estando em pé, de longe, nem ainda queria levantar os olhos ao

céu, mas batia no peito, dizendo: Ó Deus, tem misericórdia de mim, pecador! Digo-vos que este desceu justificado para sua casa, e não aquele; porque qualquer que a si mesmo se exalta será humilhado, e qualquer que a si mesmo se humilha será exaltado. (BÍBLIA ONLINE 2016)

A terceira e última vez é apresentado na carta aos Hebreus 7:14-28; quando afirma:

Porque este Melquisedeque, que era rei de Salém, sacerdote do Deus Altíssimo, e que saiu ao encontro de Abraão quando ele regressava da matança dos reis, e o abençoou; A quem também Abraão deu o dízimo de tudo, e primeiramente é, por interpretação, rei de justiça, e depois também rei de Salém, que é rei de paz; Sem pai, sem mãe, sem genealogia, não tendo princípio de dias nem fim de vida, mas sendo feito semelhante ao Filho de Deus, permanece sacerdote para sempre. Considerai, pois, quão grande era este, a quem até o patriarca Abraão deu os dízimos dos despojos. E os que dentre os filhos de Levi recebem o sacerdócio têm ordem, segundo a lei, de tomar o dízimo do povo, isto é, de seus irmãos, ainda que tenham saído dos lombos de Abraão. Mas aquele, cuja genealogia não é contada entre eles, tomou dízimos de Abraão, e abençoou o que tinha as promessas. Ora, sem contradição alguma, o menor é abençoado pelo maior. E aqui certamente tomam dízimos homens que morrem; ali, porém, aquele de quem se testifica que vive. E, por assim dizer, por meio de Abraão, até Levi, que recebe dízimos, pagou dízimos. Porque ainda ele estava nos lombos de seu pai quando Melquisedeque lhe saiu ao encontro. De sorte que, se a perfeição fosse pelo sacerdócio levítico (porque sob ele o povo recebeu a lei), que necessidade havia logo de que outro sacerdote se levantasse, segundo a ordem de Melquisedeque, e não fosse chamado segundo a ordem de Arão? Porque, mudando-se o sacerdócio, necessariamente se faz também mudança da lei. Porque aquele de quem estas coisas se dizem pertence a outra tribo, da qual ninguém serviu ao altar, Visto ser manifesto que nosso Senhor procedeu de Judá, e concernente a essa tribo nunca Moisés falou de sacerdócio. E muito mais manifesto é ainda, se à semelhança de Melquisedeque se levantar outro sacerdote, Que não foi feito segundo a lei do mandamento carnal, mas segundo a virtude da vida incorruptível. Porque ele assim testifica: Tu és sacerdote eternamente, Segundo a ordem de Melquisedeque. Porque o precedente mandamento é abrogado por causa da sua fraqueza e inutilidade (Pois a lei nenhuma coisa aperfeiçoou) e desta sorte é introduzida uma melhor esperança, pela qual chegamos a Deus. E visto como não é sem prestar juramento (porque certamente aqueles, sem juramento, foram feitos sacerdotes, Mas este com juramento por aquele que lhe disse: Jurou o Senhor, e não se arrependerá; Tu és sacerdote eternamente, Segundo a ordem de Melquisedeque, De tanto melhor aliança Jesus foi feito fiador. E, na verdade, aqueles foram feitos sacerdotes em grande número, porque pela morte foram impedidos de permanecer, Mas este, porque permanece eternamente, tem um sacerdócio perpétuo. Portanto, pode também salvar perfeitamente os que por ele se chegam a Deus, vivendo sempre para interceder por eles. Porque nos convinha tal sumo sacerdote, santo, inocente, imaculado, separado dos pecadores, e feito mais sublime do que os céus; Que não necessitasse, como os sumos sacerdotes, de oferecer cada dia sacrifícios, primeiramente por seus próprios pecados, e depois pelos do povo; porque isto fez ele, uma vez, oferecendo-se a si mesmo. Porque a lei constitui sumos sacerdotes a homens fracos, mas a palavra do juramento, que veio depois da lei, constitui ao Filho, perfeito para sempre. (BÍBLIA ONLINE 2016)

Em tempos onde o livre arbitro é evidente, as pessoas têm a liberdade de fazerem o que acham certo, para tanto que as ações sejam movidas pelo amor, pois a terra e tudo que nela esta são de Deus, conforme Salmos 24:1 entregando ao homem todas as coisas desse mundo para delas desfrutar com sabedoria. Conforme Gênesis 1:25 quando diz, ” E disse Deus: Façamos o

homem à nossa imagem, conforme a nossa semelhança; e domine sobre os peixes do mar, e sobre as aves dos céus, e sobre o gado, e sobre toda a terra, e sobre todo o réptil que se move sobre a terra”, deixando claro que o ser humano tem o dever de dominar sobre o que lhe foi franqueado, ainda o apóstolo Paulo escreve em 2 coríntios 9:7 “Cada um contribua segundo propôs no seu coração; não com tristeza, ou por necessidade; porque Deus ama ao que dá com alegria. ”, Segundo o mesmo apóstolo, em 1 Coríntios 13:13, afirma: ”Assim, permanecem agora estes três: a fé, a esperança e o amor. O maior deles, porém, é o amor. ” “Porque o amor ao dinheiro é raiz de todos os males; e nessa cobiça alguns se desviaram da fé, e se traspassaram a si mesmos com muitas dores. Mas tu, ó homem de Deus, fuge destas coisas, e segue a justiça, a piedade, a fé, o amor, a constância, a mansidão”. (1 TIMÓTEO 6:10-11)

Este trabalho não tem a pretensão de se posicionar em relação à conduta de uma pessoa em relação ao contribuir ou não com o dízimo, pressupõe-se que o leitor possua uma consciência de estar contribuindo para o crescimento do Reino de Deus, e que tenha encontrado uma igreja séria, digna de suas contribuições. Sendo assim é natural que deseje apresentar um percentual, que seja justo não ficando dúvidas e nem peso de consciência em relação ao valor contribuído. Neste contexto que o presente trabalho propõe os cálculos nas mais variadas profissões, para que o leitor venha ter um parâmetro como base de cálculo, descontos, apresentado um dízimo possivelmente justo.

4.2 MODELO DE CÁLCULO DE UM DÍZIMO JUSTO

Atualmente existem inúmeras ocupações e isso se deve à diversidade de profissões e atuações no mercado de trabalho, e, por conseguinte recebem remuneração diferente uma das outras. Portanto deve ser apresentado vários cálculos básico conforme as diversas profissões e atuação no mercado de trabalho, com o propósito de que o leitor forneça uma parcela de contribuição justa ao dízimar, separando o dízimo com a consciência tranquila, sabendo que fazendo assim não praticará injustiça para com a igreja, conseqüentemente para com Deus.

Como o empresário deve dar o dízimo, tendo em vista os custos de sua empresa? Visto que, a mesma tem despesas com aluguel, água, luz, impostos, salário de funcionários, vale-transporte, pagamento de fundo de garantia, pagamento do instituto Nacional de Seguro social (INSS), imposto de renda (IR), 13º Salário, férias remuneradas, vale-alimentação, horas extras, entre outras. Diante de tudo isso vem a pergunta como calcular o dízimo justo?

O dízimo dos empresários, deve considerar as despesas do negócio, sendo diferente dos cálculos de quem tem salário, pois assim evita erros, e conseqüentemente futuros problemas de ordem financeira em sua empresa.

Para chegar ao valor correto do dízimo justo do empresário é necessário fazer a equação $(R - D) \times 10\% = \text{dízimo}$. Sendo: R = receitas (entradas de vendas ou serviços) e D = despesas (impostos, alugueis, salários etc.). Com esta formula simples, o empresário pode calcular o dízimo justo. Para ilustrar, é apresentado um exemplo de como fazer o cálculo.

A empresa obteve no mês um faturamento de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) e despesas com aluguel (R\$1000,00) funcionários (R\$4000,00), impostos (R\$3000,00), água (R\$250,00), luz (R\$450,00), telefone (R\$400,00), matéria-prima (R\$7000,00) somando um total de despesas no valor de R\$16.100,00. Aplicando a equação, tem-se: $R\$25.000,00 - R\$16.100,00 = R\$8900,00 \times 10\% = R\$890,00$. O valor do dízimo justo seria de R\$890,00 Reais.

Se for uma microempresa que apresenta um faturamento menor que o citado acima, tomamos como exemplo de uma pequena sapataria, onde no mês teve um faturamento, de R\$3.000,00 (Três mil reais) e despesas com aluguel (R\$400,00) funcionários (R\$880,00), impostos (R\$360,00), água (R\$50,00), luz (R\$120,00), matéria-prima (R\$350,00), tendo um total de despesas no valor de R\$2160,00. Aplicando a equação, tem-se: $R\$3000,00 - R\$2160,00 = R\$840,00 \times 10\% = R\$84,00$. O valor do dízimo justo é de R\$84,00 Reais. Segundo Furucho (2001 p, 23) “Esses cálculos se aplicam apenas a pequenas empresas, cujo faturamento não ultrapassa a faixa limite para microempresas”, as grandes empresas devem se basear no balanço contábil que já deduz todas as despesas inclusive o pró-labore, apresentado o lucro real. O dízimo do empresário ou do microempresário devem ser retirados do pró-labore (valor estipulado) ou do lucro líquido da empresa e nunca do faturamento bruto mensal, pois esta atitude pode provocar danos irreparáveis na estrutura da empresa, impedindo o seu crescimento e fatalmente o fechamento do seu negócio. Veja um exemplo: Uma costureira teve um faturamento mensal de R\$2.000,00 e suas despesas foram de R\$1.100,00. Segundo a equação mencionada $(R\$2.000,00 - R\$1.100,00 = R\$900,00 \times 10\% = R\$90,00)$, o dízimo correto é de R\$90,00. Mas se a costureira der o dízimo do valor bruto de faturamento, ou seja, $R\$2.000,00 \times 10\% = R\$200,00$, excederá em R\$110,00 o valor correto do dízimo devido que seria R\$90,00, inviabilizando totalmente sua atividade, por não obter renda para manutenção de seu ateliê e de sua família.

Se o empresário tem um faturamento superior, o problema aumenta, tornando inviável a atividade do seu negócio, simplesmente pelo fato de querer contribuir com o dízimo de seu lucro bruto, observe o exemplo: Um empresário de confecção de jeans, tendo um faturamento

de R\$50.000,00, despesas com funcionários, impostos, água, luz, telefone, matéria prima e aluguel no valor de R\$35.000,00. Aplicando a equação, tem-se $R\$50.000,00 - R\$35.000,00 = R\$15.000,00 \times 10\% = R\$1.500,00$ o valor do dízimo é de R\$1.500,00. Caso este empresário queira contribuir com os dízimos do valor bruto, seu negócio se tornaria inviável, e em curto prazo sua empresa deixaria de existir, pois o cálculo ficaria assim, um faturamento bruto de $R\$50.000,00 \times 10\% = R\$5.000,00$, portanto o valor de R\$5.000,00 que foi dado como dízimos é bem superior ao R\$1.500,00 que seria os dízimos justo.

E o assalariado, como deve ser o cálculo do dízimo? Todo funcionário deve observar um item importante que é peculiar à sua forma de atividade, a de que tem salário mais benefícios e as deduções, portanto o seu dízimo deve ser do valor bruto mensal e não do valor líquido. Observe o exemplo: Se é funcionário recebe um salário de R\$2.000,00 com um desconto em folha de R\$350,00 referente a INSS, Plano de saúde, vale refeição,

Se contribuir com o dízimo usando a equação proposta para os empresários sua contribuição não será justa, veja $R\$2.000,00 - R\$350,00 = R\$1650,00 \times 10\% = R\$165,00$ segundo Furucho (2001, p.29) os descontos não são despesas, são benefícios utilizados pelo funcionário de outra forma, tais como hospitais públicos, aposentadoria entre outros. Segundo o autor “Às vezes, ocorrem deduções do Imposto de Renda, para quem ganha acima de determinado valor, mas esse imposto também é considerado um benefício, pois, geralmente, é restituível quando se tem dependentes”. Portanto o dízimo justo seria do bruto, porque a curto ou a longo prazo, o funcionário desfrutará dos benefícios descontados, com isso o cálculo deve ser assim $R\$2.000,00 \times 10\% = R\$200,00$, que seria um dízimo justo, valor diferente do cálculo para os empresários

Como deve ser o dízimo de uma pessoa autônomo? São considerados autônomos as pessoas que trabalham informalmente, sem carteira assinado, isto é, sem vínculo empregatício, fazendo trabalhos em curto período, tais como vendedores de produtos de encarte, produtos de beleza (Avon, Natura, etc.) barbeiros, cabelereiros, pedreiros, pintores, manicure, costureiras, entre outros. Se na execução do trabalho não teve nenhuma despesa, a fórmula de cálculo se torna simples, veja como exemplo uma costureira que faturou R\$3000,00 na confecção de vários vestidos para um casamento para uma casa de eventos, a proprietária da casa buscava e trazia a costureira e final do serviço a costureira recebeu R\$3000,00, neste caso deve ser usada a fórmula $R\$3.000,00 \times 10\% = R\$300,00$, portanto o dízimo justo da costureira é R\$300,00 reais, visto que não teve nenhum gasto e nem descontos.

No mês seguinte a mesma costureira não tendo vestidos de casamento, pega seu carro, e um bloco de pedido, e vai na casa de algumas amigas oferecer saias e vestido para festa,

conseguindo a encomenda de 30 vestidos no valor de R\$100,00 cada e 20 saias no valor de R\$50,00 cada, pois trabalha com matérias de primeira linha.

Calculando então, $R\$100,00 \times R\$20,00 = R\$2000,00$ valores da venda dos vestidos mais $R\$50,00 \times 20 = R\$1000,00$ da venda das saias, totaliza a quantia de $R\$2000,00 + R\$1000,00 = R\$3000,00$. Para a execução da encomenda ela precisou comprar os tecidos, aviamentos e somando a mão de obra. Ao entregar a as encomendas no total de 100% dos pedidos recebeu R\$3000,00.

Á primeira vista o faturamento foi o mesmo do mês anterior, mas faltou dinheiro para pagar a energia, e ainda estava devendo, o problema está nos gastos da prestação de serviço, pois suas despesas somaram R\$800,00 e ao fazer a sua contribuição do dízimo igual ao mês anterior ela não deu o dízimo justo, porquê, ao receber os R\$3000,00 fez sua contribuição de R\$300,00 (dízimo) + R\$1900,00 (compromissos do mês) + R\$800,00 (dos gastos para fazer os vestidos e saias) totalizando $R\$300,00 + R\$1900,00 + R\$800,00 = R\$3000,00$. Assim sendo, neste mês o dízimo justo deve ser calculado assim: $R\$3000,00 - R\$800,00 = R\$2200,00 \times 10\% = R\$220,00$ o dízimo justo é de R\$220,00.

De um modo geral, quem trabalha por conta própria deve sempre tirar do faturamento mensal ou semanal as despesas com matéria-prima e produtos adquiridos; calculando o dízimo somente do que for considerado lucro. Essas deduções são necessárias para que haja equilíbrio na vida do trabalhador, seja assalariado ou qualquer classe de trabalhador autônomo. Ao contribuir do valor bruto recebido, o autônomo está cometendo o erro de contribuir com valores que não fazem parte do lucro.

No caso do funcionário que pega vale no decorrer do mês, teria de contribuir com dízimo? Seria prudente retirar a contribuição receber o vale, pois no final do mês vai acumular o valor do vale, fazendo com que o percentual supere os 10%. Por exemplo, um funcionário tem um salário de R\$2000,00, recebe um vale de R\$1000,00 no dia 15 e R\$1000,00 no dia 30 de cada mês. Ao receber o vale dia 15 ele não fez a contribuição, portanto ao passar os restantes do mês receberá o salário completo e terá que contribuir com aquilo que já foi gasto ficando com os valores acumulados, portanto não é prudente deixar para contribuir no final do mês para evitar o acúmulo. Por isso o melhor é retirar sua contribuição no ato do recebimento, seja ela vale ou o salário integral.

Ao fazer um empréstimo é necessário tirar o dízimo? Não, pois no futuro quando as parcelas estiverem vencendo, certamente serão pagas com dinheiro dizimado.

Deve-se dar o dízimo do vale-transporte? As empresas ao conceder o vale-transporte são descontadas, dos funcionários um valor correspondente a 6% do salário. O dízimo deverá

ser calculado sobre o que exceder os 6%, veja como exemplo um funcionário que recebe R\$880,00 mensal mais 60 (sessenta) vales transportes, sendo que o valor da passagem é R\$2,50, calculando o ferido desconto: $R\$880,00 \times 6\% = R\$52,80$, portanto o valor descontado pela empresa, é de R\$52,80, porém na soma o valor do vale é bem superior, veja: $60 \times 2,50 = 150,00$, portanto o valor justo do dízimos será: $R\$150,00 - R\$52,80 = R\$97,20 \times 10\% = R\$9,72$, (o dízimo justo do vale é R\$9,72) , Vale lembrar que é importante consultar o seu próprio contracheque para constatar o percentual descontado.

Como deve ser a contribuição de uma pessoa que está desempregada, e faz alguns serviços esporádicos, que são comumente chamados de “bicos”? Deve ser calculado o valor de 10% do que receber.

É correto dar o dízimo do dinheiro de outra pessoa? O esposo não é cristão, ele pede para a esposa cristã fazer a compra do mês, ela deve dar do dízimo? O cristão não deve dar o dízimo de uma pessoa que não é cristã, sem o consentimento dela. Caso receba uma mesada de um não cristão, dinheiro este que você poderá fazer o que quiser, deverá dar o dízimo.

Na venda de um imóvel ou veículo, como deve ser calculado o dízimo do dinheiro recebido? Caso o bem, seja dizimado, não é necessário entregar o dízimo, pois estaria contribuindo novamente, mas se houve lucro na venda, o dízimo será somente do lucro, e não do valor total da venda, a não ser que houve lucro nesta venda, veja: comprou um veículo por R\$15.000,00 e vendeu por R\$17.000,00 obtendo um lucro de R\$ 2.000,00, portanto o dízimo deva ser calculado sobre o lucro, utilizando a fórmula matemática já mencionada, temos: $R\$17.000,00 - R\$15.000,00 = R\$2.000,00 \times 10\% = R\$200,00$. O dízimo deve ser de R\$200. Caso o produto da venda seja recebido como herança ou doação, o valor do dízimo é sobre o total da venda.

Existe uma questão que deve ser observada, pois no ano de 1990 Sr. Fulano vendeu sua casa amarela por R\$50.000,00 e comprou outra casa verde no mesmo valor e no mesmo ano, a casa verde foi vendido por R\$700.000,00 (no ano de 2016), O dízimo não será sobre o valor de R\$650.000,00, pois no decorrer dos anos houve uma valorização universal, visto que se ela procurar a antiga casa amarela, verá que o valor dela não ficou em R\$50.000,00, para ser justo no dízimo terá que procurar por pessoas no setor imobiliários e economista, para ver o provável lucro, para assim fazer sua contribuição justa para ambos os lado. (FURUCHO, 2001, p. 32)

No caso do pensionista, como deve ser o dízimo? Todo o pensionista recebe mensalmente um salário integral, sem descontos, portanto deve dar o dízimo do valor bruto recebido. As pessoas que recebem salário e comissão, tais como vendedores externo ou representante comercial, como deve ser o cálculo do dízimo? Caso os valores recebidos não

apresentarem nenhuma despesa deverá ser dizimado do valor bruto, porém se o comissionado tem despesa, como: combustível, marketing, impressos, etc., terão que ser descontados e do valor líquido deverá dar o dizimo.

Existem diversas profissões e atuações no mercado de trabalho, como foi analisado e comprovado no decorrer da pesquisa, por isso a presente pesquisa propõe vários cálculos e situações como o percentual e o valor justo no ato de dizimar, não querendo com isso, que os cálculos apresentados sejam considerados como verdade absoluta, mas almejando despertar o interesse pela temática para futuros trabalhos de pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os levantamentos bibliográficos foi possível analisar a igreja como organização os fundamentos bíblicos e teológicos dos dízimos e como aplicar o dízimo na atual economia vigente. Como uma organização, a igreja precisa de renda para o desenvolvimento de suas atividades e isso é possível através dos dízimos que são entregues pelos membros, prática que se fundamento em inúmeras referências bíblicas no antigo testamento e no novo testamento.

A igreja mesmo sendo considerada uma instituição espiritual possui obrigações materiais que lhe confere também a propriedade de uma organização, pois é constituída por líderes e liderados, nas pessoas do Pastor, e dos membros, o primeiro é o gestor administrativo junto aos seus liderados e membros da igreja, sendo este o segundo.

O mundo contemporâneo sofreu muitas mudanças, na área social, econômica e religiosa, algumas coisas permanecem inalteradas, como a coleta de dízimos por parte da igreja que conserva o modelo apresentado na Bíblia de 10% da renda do membro. Mas a renda sofreu alterações, visto que antigamente era uma economia domiciliar com o fruto da plantação ou da criação de animais.

Atualmente a obtenção de renda apresenta diversas características, pois alguns são assalariados, outros são empresários, outros são prestadores de serviços e outros são autônomos.

Consciente desta realidade surge a dúvida, como contribuir para o reino de Deus de uma maneira justa, sem o peso de consciência, no que diz respeito de ter contribuído no valor correto. Visto que com as mudanças econômicas que ocorreram na contemporaneidade e especialmente nas diversas formas de remuneração que se estabeleceram, somada aos muitos descontos que o empregador sofre em folha, surge a necessidade de fazer cálculo para extrair o dízimo. Para isso foi apresentado a fórmula, que auxiliará o fiel no cálculo para extrair o dízimo, dentro das muitas formas de remuneração moderna.

Conclui-se que o dízimo instituído no antigo testamento como sagrado e reforçado no novo testamento como legítimo, é adotado pelas instituições religiosas atuais e se tem por certo que os cristão que acreditam nesta doutrina, devem executa-la consciente da economia de seu tempo, para esse fim concorda que Moisés trouxe para o seu tempo o entendimento da fidelidade no dízimo, através da economia vigente de sua época, bem como Jesus Cristo, também fez o mesmo para sua geração, foi invocado neste texto a leitura que Chiavenato faz da economia moderna para que houvesse um cálculo possivelmente correto, ao extrair o dízimo.

Independentemente do tempo que se tratou acerca do dízimo, o certo é que ele está relacionado com o entendimento do fiel, que Deus é o grande responsável pela colheita como

pelo salário, ou por outra renda, que mesmo os homens se disponibilizando ao trabalho, não são aptos para controlar os resultados, sendo assim dizer é devolver o que pertence a Deus, para a finalidade de anunciar o seu nome e seus princípios.

Enfim, os dados apresentando por essa pesquisa sobre os vários cálculos básicos que se enquadram nas diversas profissões e atuação no mercado de trabalho, estão contemplando a renda, gratificações e descontos que cada um recebe, por isso podem ser aproveitados para auxiliar para no momento de calcular o percentual do dízimo. A presente pesquisa não se tem por concluída, mas propõe a continuidade, visando um aprofundamento do assunto.

REFERÊNCIAS

ANÁLISE FINANCEIRA FUNDAMENTALISTA DE EMPRESAS / CEPEFIN – Centro de Pesquisa em Finanças, Equipe de professores do INEPAD. São Paulo: Atlas, 2009.

BIBLIAONLINE. Almeida Corrigida e Revisada Fiel. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/1>> e <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/gn/2>> . Acesso em 23-10-2016 as 23:57h.

BIBLIAONLINE. Nova versão internacional NVI <<https://www.bibliaonline.com.br/nvi>>. Acesso em 23-10-2016 as 23:57h.

BUENO, Rogeh Alves. Planejamento e gestão de igreja. Goiânia: Ed. Editora Cruz, 2016.

BRANQUINO, Geraldo. Dízimo: a verdade bíblica. Ed. Kelps, 2009.

CARGOS E SALARIOS. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/cargos-e-salrios/>>. Acesso 21-11-2016.

CHALONER. Teologia Sistemática, Livro do Curso Intensivo de Teologia - Ministério IDE, maio de 2000; páginas 100 a 106. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/artigos/3049554>> /ECCLESIOLOGIA - A Igreja como organização e como organismo. Josildo S. Neves – Curso básico de Teologia – IDE (SP) e estudante de Recursos Humano. Acesso 31/10/2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

_____, Idalberto. Gerenciando pessoas: / Idalberto Chiavenato. - 4. ed. - São Paulo: Prentice Hall, 2002.

_____, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações: edição compacta/Idalberto Chiavenato. 3. Ed. Ver. E atualizada. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

_____, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato, 3 eds. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DICIONÁRIO. Online de Português. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/organizacao/>> acesso 16/10/2016 16:03h.

ECCLESIA, O princípio da «OIKONOMIA» (economia) e sua aplicação nas Igrejas Ortodoxas. Disponível em: <http://www.ecclesia.com.br/biblioteca/direito_canonico/o-principio-da-ikonomia.htm>. Acesso em: 02-12-2016.

FIORELLI, J. O. Psicologia para administradores: integrando teoria e prática. 4 ed. São Paulo; Atlas, 2004.

FURUCHO, Natal. Como ser um dizimista fiel. Rio de Janeiro: Ed. Universal. 2001.

GRAIG S. Hill/ Earl Pitts. Bens Riquezas e Dinheiro, Princípios Bíblicos de Finanças, Ed. Bless, 2002.

GRUDEM, Wayne A. Teologia Sistemática. São Paulo: Ed. Vida nova, 1999.

GUSMÃO, Mônica (2015). Lições de Direito Empresarial 12ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2015.

KESSLER, Nemuel. Administração eclesiástica. Rio de Janeiro: Ed. CPAD. 2005.

MARTINS, Eliseu, 1945- Contabilidade de Custos/Martins, Eliseu. – 9 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. Tipos de remuneração existentes. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011&revista_caderno=25> acesso 04/11/2016 9:37h.

MARCEL Verrumo – Qual é a origem do dizimo. Disponível em: <http://super.abril.com.br/historia/qual-e-a-origem-do-dizimo> acesso em 02-12-2016.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru, Teoria geral da administração: da revolução a revolução digital/Antonio Cesar Amaru Maximiano. 6ª ed. São Paulo, Atlas, 2006.

_____, Antonio Cesar Amaru, Introdução à administração. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1992.

PEREIRA. Luciano Santana. Motivação de indivíduos e grupos de trabalho, Disponível Em: <<http://www.ead.cesumar.br/moodle2009/lib/ead/arquivosApostilas/1376.pdf>> acesso em 02-12-2016.

OS DIFERENTES TIPOS DE REMUNERAÇÃO, REDAÇÃO SALÁRIOBR - (41) 3037-9480 - 16/07/2014 | 10:44. Disponível em: <<http://www.salariobr.com/Artigos/Os-diferentes-tipos-de-remuneracao/2583> > acesso 03/11/2016 23:04h.

OSWALDO, Yeda. Gestão da carreira profissional: Uma perspectiva holística. São Paulo: Ed. Livrus, 2011.

SALÁRIO – Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Sal%C3%A1rio>> acesso 33/11/2016 23:15h.

SOTO, Jesús Huerta de (2010). A Escola Austríaca 2ª ed. (São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil).

RAMOS. Osvaldo. Dízimos & Bênçãos. Um convite para você pôr Deus à prova. Ed Vida, 1994.

TABELA DE CÓDIGO DA NATUREZA DA OCUPAÇÃO E OCUPAÇÃO PRINCIPAL, Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/impostoderenda/2009/entenda-o-ir/tabelas-de-codigo-da-natureza-da-ocupacao-e-ocupacao-principal.jhtm>> Acesso em 02-12-2016.

TATTO. Antoninho, Dízimos e oferta na comunidade, Ed. Lis, São Paulo, 1983.

TCC MONOGRAFIA. ANÁLISE DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA X. Naiara Morais Lima, Faculdade UnB de Planaltina – FUP Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11023/1/2015_NaiaraMoraisLima.pdf> Acesso em: 01/11/2016.

ANEXOS:

Tabela 5 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Militar	51		
*Aposentado, militar da reserva ou reformado e pensionista de previdência	61		
*Beneficiário de pensão alimentícia judicial	71		
*Bolsista	72		
**Espólio	81		
Natureza da ocupação não especificada anteriormente	91		

(*) Natureza 13,61,71,72 ou 81 o código de ocupação é facultativo. Caso tenha exercido ocupação remunerada de outra natureza, informe o código de ocupação correspondente. (**) dispensa informação da ocupação principal.

Tabela 6 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Membros Superiores e Dirigentes do Poder Público			
Ocupação	Código		
Membro do Poder Executivo (Presidente da República, Vice-Presidente da República, Ministro de Estado, Governador, Vice-Governador, Prefeito, Vice-prefeito)	101		
Membro do Poder Judiciário (Ministro, Juiz e Desembargador) e de Tribunal de Contas (Ministro e Conselheiro)	102		
Membro do Poder Legislativo (Senador, Deputado Federal, Deputado Estadual e Vereador)	103		
Membro do Ministério Público (Procurador e Promotor)	104		
Dirigente superior da administração pública (ocupante de cargo de direção, chefia, assessoria e de natureza especial), inclusive os das fundações públicas e autarquias	105		
Diplomata e afins	106		
Servidor das carreiras do Poder Legislativo	107		
Servidor das carreiras do Ministério Público	108		
Servidor das carreiras do Poder Judiciário, Oficial de Justiça, Auxiliar, Assistente e Analista Judiciário	109		
Advogado do setor público, Procurador da Fazenda, Consultor Jurídico, Procurador de autarquias e fundações públicas, Defensor Público	110		
Servidor das carreiras de auditoria fiscal e de fiscalização	111		
Servidor das carreiras do Banco Central, CVM e Susep	112		
Delegado de Polícia e outros servidores das carreiras de polícia, exceto militar	113		
Servidor das carreiras de gestão governamental, analista, gestor e técnico de planejamento	114		
Servidor das carreiras de ciência e tecnologia	115		
Servidor das demais carreiras da administração pública direta, autárquica e fundacional	116		

Titular de Cartório	117		
dirigente ou administrador de partido político, organização patronal, sindical, filantrópica e religiosa	118		

Tabela 7 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Gerentes			
Ocupação	Código		
Dirigente, presidente e diretor de empresa industrial, comercial ou prestadora de serviços	120		
Presidente e diretor de empresa pública e sociedade de economia mista	121		
Gerente ou supervisor de empresa industrial, comercial ou prestadora de serviços	130		
Gerente ou supervisor de empresa pública e sociedade de economia mista	131		
Presidente, diretor, gerente e supervisor de organização não-governamental	140		

Tabela 8 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Profissionais das Ciências Exatas, Físicas e da Engenharia			
Ocupação	Código		
Matemático, estatístico, atuário e afins	211		
Analista de sistemas, desenvolvedor de software, admin. de redes e bancos de dados e outros especialistas em informática (exceto técnicos)	212		
Físico, químico, meteorologista, geólogo, oceanógrafo e afins	213		
Engenheiro, arquiteto e afins	214		
Piloto de aeronaves, comandante de embarcações e oficiais de máquinas	215		

Tabela 9 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Profissionais das Ciências Biológicas, da Saúde e Afins			
Estado Ocupação	Código		
Biólogo, biomédico e afins	221		
Agrônomo e afins	222		
Profissional da educação física (exceto professor)	224		
Médico	225		
Médico, odontólogo e afins	226		
Enfermeiro de nível superior, nutricionista, farmacêutico e afins	227		

Veterinário, patologista (veterinário) e zootecnista	228		
Fonoaudiólogo, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional e afins	229		

Tabela 10 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Profissionais das Ciências Jurídicas Sociais e Humanas			
Ocupação	Código		
Advogado	241		
Sociólogo e cientista político	250		
Antropólogo e arqueólogo	251		
Economista, administrador, contador, auditor e afins	252		
Profissional de marketing, publicidade e da comercialização	253		
Psicólogo e psicanalista	255		
Geógrafo	256		
Historiador	257		
Assistente social e economista doméstico	258		
Filósofo	259		

Tabela 11 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Profissionais das Letras, das Artes e da Comunicação e Religiosos			
Ocupação	Código		
Jornalista e repórter	261		
Sacerdote ou membro de ordens ou seitas religiosas	263		
Tradutor, intérprete, filólogo	264		
Bibliotecário, documentalista, arquivólogo, museólogo	265		
Escritor, crítico, redator	266		
Locutor, comentarista	271		
Ator, diretor de espetáculos	272		
Cantor e compositor	273		
Músico, arranjador, regente de orquestra ou coral	274		
Desenhista industrial (designer), escultor, pintor artístico e afins	275		
Cenógrafo, decorador de interiores	276		

Empresário e produtor de espetáculos	277		
Outros profissionais do espetáculo e das artes	279		

Tabela 12 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Profissionais do Ensino			
Ocupação	Código		
Professor na educação infantil	290		
Professor do ensino fundamental	291		
Professor do ensino médio	292		
Professor do ensino profissional	293		
Professor do ensino superior	294		
Instrutor e professor de escolas livres	295		
Pedagogo, orientador educacional	296		

Tabela 13 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Técnicos de Nível Médio das Ciências Físicas, Químicas, Engenharia e Afins			
Ocupação	Código		
Técnico em ciências físicas e químicas	311		
Técnico em construção civil, de edificações e obras de infraestrutura	312		
Técnico em eletroeletrônica e fônica	313		
Técnico em metalmeccânica	314		
Técnico em mineralogia e geologia	316		
Técnico em informática	317		
Desenhista técnico e modelista	318		
Outros técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins	319		

Tabela 14 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Técnicos de Nível Médio das Ciências Biológicas, Bioquímicas, da Saúde e Afins			
Ocupação	Código		
Técnico em biologia	320		
Técnico da produção agropecuária	321		

Técnico da ciência da saúde humana	322		
Técnico da ciência da saúde animal	323		
Técnico de laboratório, Raios-X e outros equipamentos e instrumentos de diagnóstico	324		
Técnico de bioquímica e da biotecnologia	325		
Técnico de conservação, dissecação e empalhamento de corpos	328		

Tabela 15 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Técnicos de Nível Médio em Serviços de Transportes			
Ocupação	Código		
Técnico em navegação aérea, marítima, fluvial e metro ferroviária	341		
Técnico em transportes (logística)	342		

Tabela 16 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Técnicos de Nível Médio nas Ciências Administrativas			
Ocupação	Código		
Técnico das ciências administrativas e contábeis	351		
Técnico de inspeção, fiscalização e coordenação administrativa	352		
Agente de Bolsa de Valores, câmbio e outros serviços financeiros	353		
Agente e representante comercial, corretor, leiloeiro e afins	354		

Tabela 17 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Técnicos de Nível Médio dos Serviços Culturais, das Comunicações e dos Desportos			
Ocupação	Código		
Técnico de serviços culturais	371		
Cinegrafista, fotógrafo e outros técnicos em operação de máquinas de tratamento de dados	372		
Técnico em operação de estações de rádio e televisão	373		
Técnico em operação de aparelhos de sonorização, cenografia e projeção	374		
Decorador e vitrinista	375		
Apresentador, artistas de artes populares e modelos	376		
Atleta, desportista e afins	377		

Tabela 18 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Outros Técnicos de Nível Médio			
Ocupação	Código		
Outros técnicos de nível médio	391		

Tabela 19 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Trabalhadores de Serviços Administrativos			
Ocupação	Código		
Bancário, economizaria, escriturário, agente, assistente e auxiliar administrativo	410		
Trabalhador de atendimento ao público, caixa, despachante, recenseador e afins	420		

Tabela 20 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Trabalhadores de Serviços Diversos			
Ocupação	Código		
Comissário de bordo, guia de turismo, agente de viagem e afins	511		
Trabalhador dos serviços domésticos em geral	512		
Trabalhador dos serviços de hotelaria e alimentação	513		
Trabalhador dos serviços de administração, conservação e manutenção de edifícios	514		
Trabalhador dos serviços de saúde	515		
Trabalhador dos serviços de embelezamento e cuidados pessoais	516		
Trabalhador dos serviços de proteção e segurança (exceto militar)	517		
Motorista e condutor do transporte de passageiros (motorista de táxi, ônibus, pequena embarcação, etc.)	518		
Outros trabalhadores de serviços diversos	519		

Tabela 21 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Vendedores e Prestadores de Serviços do Comércio			
Ocupação	Código		
Supervisor de vendas e prestação de serviços do comércio	520		
Vendedor e prestador de serviços do comércio, ambulante, caixeiro-viajante e camelô	529		

Tabela 22 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Trabalhadores do Setor Primário			
Ocupação	Código		
Produtor na exploração agropecuária	610		
Trabalhador na exploração agropecuária	620		
Pescador, caçador e extrativista florestal	630		
Operador de máquina agropecuária e florestal	640		

Tabela 23 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Trabalhadores das Indústrias			
Ocupação	Código		
Trabalhador da indústria extrativa e da construção civil	710		
Trabalhador da transformação de metais e compósitos	720		
Trabalhador da fabricação e instalação eletroeletrônica	730		
Montador de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais	740		
Joalheiro, vidreiro, ceramista e afins	750		
Trabalhador das indústrias têxteis, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	760		
Trabalhador das indústrias de madeira e do mobiliário	770		
Condutor e operador de robôs, veículos de equipamentos de movimentação de carga e afins	780		
Trabalhador das indústrias química, petroquímica, borracha, plástico e afins	810		
Trabalhador das indústrias química, petroquímica, borracha, plástico e afins	820		
Trabalhador de instalações e máquinas de fabricação de celulose e papel	830		
Trabalhador da fabricação de alimentos, bebidas, fumo e de agroindústrias	840		
Operador de instalações de produção e distribuição de energia	860		
Trabalhador de outras instalações agroindustriais	870		

Tabela 24 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Outros Trabalhadores			
Ocupação	Código		
Trabalhador de reparação e manutenção	900		

Tabela 25 Código de natureza de ocupação (continuação)

Militares			
Ocupação	Código		
Militar da Aeronáutica	010		
Militar do Exército	020		
Militar da Marinha	030		
Policial Militar	040		
Bombeiro Militar	050		

Tabela 26 Código de natureza de ocupação (Continuação)

Outras Ocupações			
Ocupação	Código		
Outras ocupações não classificadas anteriormente	000		

Disponível em: <http://economia.uol.com.br/impostoderenda/2009/entenda-o-ir/tabelas-de-codigo-da-natureza-da-ocupacao-e-ocupacao-principal.jhtm>