

FÉRIAS

Quais colaboradores têm direito a férias?

Todo colaborador com carteira assinada tem, a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o direito a um período de descanso de 30 dias remunerados. Os aprendizes seguem as mesmas regras dos trabalhadores regidos pela CLT. No trabalho intermitente, as férias também são de 30 dias, período no qual a empresa não pode convocar o profissional para prestar serviços. Já os estagiários têm direito a 30 dias de recesso remunerado, mas com normas específicas. A principal é que não há o pagamento do adicional de 1/3 constitucional.

Lembrete:

Trabalhadores temporários não têm direito a férias pelo contrato em si, já que a modalidade geralmente não alcança 12 meses. No entanto, recebem férias proporcionais acrescidas de 1/3 junto com a remuneração mensal. O pagamento é feito ao fim do contrato.

Os colaboradores podem começar a usufruir de férias em qualquer dia?

A legislação determina que as férias individuais não podem ter início nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado (RSR). Essa regra está prevista no § 3º do art. 134 da CLT, incluída pela Reforma Trabalhista de 2017. Na prática, o RSR normalmente é o domingo. Portanto, as férias não podem começar na sexta-feira nem no sábado. Se a empresa adotar outro dia como descanso semanal (por exemplo, segunda-feira), as férias não podem iniciar no sábado nem no domingo.

Como calcular o pagamento das férias?

O cálculo das férias considera a remuneração habitual do trabalhador: salário-base acrescido dos adicionais que integram o descanso, como insalubridade, periculosidade, adicional noturno, horas extras habituais, entre outros. Sobre esse valor, é acrescentado o adicional de 1/3 constitucional. Do total, são descontadas as contribuições de INSS e, quando aplicável, o IRRF.

Adicionais à remuneração fixa incidem sobre as férias?

Sim. As médias de horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, comissões e demais parcelas variáveis devem ser consideradas no cálculo da

remuneração de férias. De acordo com a CLT, a média é apurada com base nos valores recebidos durante o período aquisitivo.

Para empregados que recebem percentagem, comissão ou por viagem, deve ser calculada a média dos 12 meses que antecedem a concessão das férias. Essa regra também se aplica aos colaboradores que usufruem de férias coletivas.

Lembrete:

Verifique se a convenção ou acordo coletivo não estabelecem regras diferentes das previstas na CLT.

Qual é o prazo limite para pagar as férias? A remuneração das férias, incluindo o adicional de 1/3 constitucional, deve ser paga até dois dias antes do início do respectivo período de descanso.

Lembrete:

• Se as férias não forem concedidas dentro do período concessivo, o empregador deve pagar a remuneração de férias em dobro. • Além disso, a empresa fica sujeita a sanções administrativas em fiscalização do Ministério do Trabalho.

Pode-se dividir as férias de qual forma?

A legislação permite a divisão das férias, observando os seguintes limites:

- **Férias individuais:** podem ser fracionadas em até três períodos: » um período de, no mínimo, 14 dias corridos; » os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos. » Exemplo: 15 + 10 + 5 dias.
- **Férias coletivas:** podem ser divididas em até dois períodos no ano, desde que cada um tenha, no mínimo, 10 dias corridos.

Quais as diferenças da concessão de férias individuais para as férias coletivas?

As férias regulares, também chamadas de individuais, só podem ser concedidas após o colaborador completar o período aquisitivo de 12 meses. Podem ser fracionadas em até três períodos, respeitando os limites previstos em lei.

Já as férias coletivas consistem no descanso remunerado simultâneo de todos os colaboradores da empresa ou de apenas um setor. Não exigem período aquisitivo mínimo e podem ser divididas em até dois períodos no ano, desde que nenhum seja inferior a 10 dias corridos.

Além disso, as férias coletivas precisam estar previstas em acordo ou convenção coletiva. A concessão deve ser comunicada com, no mínimo, 15 dias de antecedência aos colaboradores, ao sindicato da categoria e ao Ministério do Trabalho, por meio do site.

Como fica a situação de colaboradores contratados há menos de 12 meses em empresas que têm férias coletivas?

Quando a empresa concede férias coletivas, os colaboradores com menos de 12 meses de contrato têm direito a férias proporcionais ao tempo já trabalhado. Nessa situação, o período aquisitivo deles é reiniciado a partir da data de começo das férias coletivas.

Já os colaboradores que já completaram 12 meses ou mais mantêm o período aquisitivo normal, sem qualquer alteração.

Como é o pagamento de férias coletivas?

O pagamento das férias coletivas segue as mesmas regras das férias individuais. O empregador deve quitar o valor referente à remuneração de férias, acrescida do adicional de 1/3 constitucional, até dois dias antes do início do recesso.

A empresa pode ser penalizada por descumprir as regras de férias coletivas?

Sim. Se a empresa descumprir as regras para férias coletivas ou o pagamento/antecipação das férias, pode ser multada administrativamente em R\$ 170,26 por colaborador em situação irregular. Além disso, se ela conceder as férias fora do prazo concessivo, será obrigada a pagar a remuneração dessas férias em dobro, acrescida do adicional de 1/3 constitucional.

Laços familiares ou idade podem influenciar no período de férias?

Sim. A legislação prevê situações específicas:

- Trabalhadores da mesma família que moram juntos e atuam na mesma empresa têm direito a usufruir férias no mesmo período, se quiserem.
- Colaboradores menores de 18 anos devem ter as férias do trabalho junto com as escolares.

Período aquisitivo x período concessivo

- O período aquisitivo é o tempo que o colaborador precisa trabalhar para adquirir o direito a férias. É definido pela CLT como os 12 primeiros meses a partir da data de admissão. Ao final desse prazo, o trabalhador passa a ter direito a 30 dias de férias remuneradas.
- Já o período concessivo é o intervalo de até 12 meses subsequentes ao período aquisitivo em que o empregador deve conceder as férias.

Quem decide quando o colaborador vai tirar férias?

A decisão de quando o colaborador terá a permissão para tirar férias parte do empregador. No entanto, a recomendação é que esse período seja acordado com o trabalhador. Essa deve ser uma ação tomada sempre que possível como forma de manter o bom relacionamento e a motivação das equipes.

Pode haver redução de férias devido a faltas ao trabalho?

Sim, mas só em casos de faltas injustificadas. A CLT determina que o trabalhador pode sofrer a redução do período de descanso da seguinte maneira:

A cada Período Aquisitivo Normal de 12 meses	
Número de Faltas	Número de dias de férias que o empregado terá direito
Até 05 faltas no período	30 dias corridos de férias
De 06 a 14 faltas no período	24 dias corridos de férias
De 15 a 23 faltas no período	18 dias corridos de férias
De 24 a 32 faltas no período	12 dias corridos de férias
Acima de 32 faltas no período	O empregado perde o direito às férias

O colaborador pode vender as férias à empresa?

Parcialmente, sim. O trabalhador pode vender até 1/3 das férias à empresa. Ou seja, é possível trocar 10 dias de descanso por dinheiro a cada 12 meses. O colaborador tem que fazer o pedido por escrito ao empregador até 15 dias antes do fim do período aquisitivo. Mesmo ao vender uma parte dos dias, o trabalhador segue com o direito de receber 1/3 constitucional sobre o total de 30 dias.

Colaboradores afastados por doença têm direito a férias?

Quando a licença por auxílio-doença comum ou acidente não relacionado ao trabalho é de até 6 meses dentro do mesmo período aquisitivo, o direito às férias é preservado. Isso vale mesmo se o afastamento ocorrer de forma descontinuada. Porém, se a ausência ultrapassar esse limite, o colaborador perde o direito às férias relativas àquele período aquisitivo.

Nos casos de auxílio-doença acidentário (B91), por acidente de trabalho, o afastamento não prejudica o direito a férias.

O recesso pode ser considerado férias?

Não. O recesso coletivo é diferente das férias. No recesso, a empresa apenas dispensa o trabalhador sem formalizar férias. Isso pode gerar risco jurídico, pois o período deverá ser pago como tempo à disposição e, em alguns casos, pode ser questionado como férias não concedidas.

Como formalizar o recesso de fim de ano?

A recomendação é que seja ajustado em acordo individual ou coletivo, prevendo compensação posterior ou desconto em banco de horas. Quando não há acordo, a dispensa deve ser considerada tempo de trabalho remunerado.

É permitido compensar os dias parados em banco de horas?

Sim, desde que haja acordo escrito. O banco de horas individual pode compensar em até 6 meses; o coletivo pode ser compensado em até 12 meses.

13º Salário

Quem tem direito ao 13º salário?

O 13º salário é devido a empregados urbanos, rurais, domésticos, avulsos e aprendizes, todos regidos pela CLT. O valor corresponde a 1/12 da remuneração por mês trabalhado, desde que o colaborador tenha prestado serviços por, no mínimo, 15 dias no mês.

Exemplos de perda do direito à fração do 13º em determinado mês:

- Quando o colaborador tem mais de 15 faltas injustificadas no mesmo mês;
- Quando o colaborador é admitido e trabalha menos de 15 dias dentro do mês;
- Quando o colaborador é desligado antes de completar 15 dias de trabalho no mês da rescisão.

Quem não tem direito ao 13º salário?

Não têm direito ao 13º salário os profissionais que não possuem vínculo empregatício regido pela CLT. Isso inclui estagiários, trabalhadores autônomos, pessoas jurídicas e prestadores de serviço contratados sem vínculo celetista.

Além disso, a gratificação não é paga para cooperados de cooperativas de trabalho, que não mantêm relação de emprego com a empresa tomadora de serviços. Também não recebem o benefício diretores que não possuem contrato de trabalho formalizado pela CLT.

Como é feito o pagamento do 13º salário?

As informações referentes ao 13º salário, para a chamada DCTFWeb Anual, têm como data limite o dia 20 de dezembro. Se o dia 20 de dezembro cair em sábado, domingo ou feriado, o prazo se antecipa para o dia útil imediatamente anterior.

É importante ficar atento a esse detalhe, porque o prazo da DCTFWeb do 13º é diferente do que ocorre nos envios mensais, cujo limite é o dia 15 de cada mês.

A remuneração variável do colaborador entra no cálculo do 13º salário?

Sim. Quando o empregado recebe remuneração composta por parcelas variáveis, deve ser considerada a média dessas verbas para compor o valor do 13º salário.

Na prática, a base de cálculo será formada pelo salário fixo, acrescido das verbas salariais fixas (como adicionais de insalubridade, periculosidade, anuênios ou triênios, entre outros) e da média das parcelas variáveis recebidas durante o ano (como comissões, horas extras e adicionais noturnos).

Qual é o cálculo para se chegar ao valor do 13º salário?

O cálculo do 13º salário é feito dividindo-se a remuneração mensal por 12 e multiplicando o resultado pelo número de meses em que o colaborador trabalhou mais de 15 dias no ano. Sobre o valor obtido, incidem os descontos legais, como contribuição previdenciária (INSS) e Imposto de Renda, quando aplicável. Caso exista, também deve ser considerada a pensão alimentícia.

Exemplo:

- João ganha R\$ 3.000,00 por mês e foi contratado em julho;
- O valor de R\$ 3.000,00 deve ser dividido por 12, resultando em R\$ 250,00;
- Esse valor é multiplicado por 6 (meses trabalhados), totalizando R\$ 1.500,00.
- Sobre esse montante, serão aplicados os descontos previstos em lei.

Há recolhimento do FGTS sobre o 13º salário?

Sim. O FGTS deve ser recolhido tanto sobre a primeira quanto sobre a segunda parcela do 13º salário. A alíquota é de 8% sobre o valor do 13º salário (ou 2% no caso de contrato de aprendiz).

A empresa que descumprir as regras de pagamento do 13º salário pode sofrer penalidades?

Sim. O descumprimento das determinações legais acarreta multa administrativa no valor de R\$ 176,03 por empregado em situação irregular. Além disso, a empresa pode ser acionada judicialmente e obrigada a efetuar o pagamento devido ao trabalhador, acrescido de encargos e correções.