



Domínio
Folha



Especialização em **Folha de Pagamento**

Aula 09 – Encargos Trabalhistas
Prof. Guilherme Santos



Guilherme Santos

Professor, consultor trabalhista e criador da página E agora, DP?

Formado em Gestão de Recursos e pós graduando em Departamento Pessoal e Legislação Trabalhista, possui vasta experiência em escritório contábil, na área trabalhista e na implantação do eSocial.

Ministra treinamentos nas áreas de eSocial, DCTFWeb, Per/DComp e LGPD.

contato@eagoradp.com.br

[linkedin.com/in/guilherme-santos-dp](https://www.linkedin.com/in/guilherme-santos-dp)

[https://instagram.com/ajuda.dp](https://www.instagram.com/ajuda.dp)



Encargos Trabalhistas

O que entenderemos nesse treinamento?

Conceitos (Parte I)

- 13º salário
- Férias

Prática (Parte II)

- Cálculos no Sistema

Conceitos

LEGISLAÇÃO

O 13º salário possui legislação e regras específicas:

- Lei 4.090/62** – Instituiu a gratificação
- Lei 4.749/65** – Dispõe sobre o pagamento e 1ª parcela
- Decreto 10.854/2021** – Regulamenta a gratificação
- Constituição Federal/88, art. 7º, inciso VII** – prevê que é direito do trabalhador

PAGAMENTO

O pagamento do 13º salário ocorre em duas parcelas:

- A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090/62, será paga pelo empregador **até o dia 20 de dezembro** de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.
- Entre os meses de **fevereiro** e **novembro** de cada ano, o empregador pagará, como **adiantamento da gratificação** referida no artigo precedente, **de uma só vez**, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

13º salário

Parâmetros

Gerar | Regime | Arredondamento | Adiantamento | 13º Salário | Férias | Contabilidade | Honorários

e-Social | Cálculo | Unidade de Cálculo | Personaliza | Informações

Opções | Data de Pagamento | Aviso Prévio - Lei 12.506/2011 | Covid-19

Empregados | Estagiários | Contribuintes

Gerar | 13º Salário

13º Adiantamento

Mês do pagamento: No mesmo mês

Forma de vencimento: Último dia útil

Total de dias:

13º Integral competências diferentes de dezembro

Mês do pagamento: No mesmo mês

Forma de vencimento: Último dia útil

Total de dias:

13º Integral

Mês do pagamento: No mesmo mês

Forma de vencimento: Dias corridos antecipados

Total de dias:

Gravar

Histórico

eSocial

Excluir eSocial

Fechar

Soluções ?

Tela

O empregador está obrigado a pagar o adiantamento para todos os empregados de uma só vez?

Não! O art. 2º da Lei 4.749/65 prevê que **o pagamento pode ocorrer em meses diferentes** e também que o empregado pode solicitar o pagamento **junto às férias**, se requerer em **janeiro** do ano corrente.

- *O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, para todos os empregados.*
- *O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.*

PAGAMENTO JUNTO ÀS FÉRIAS

O empregado poderá solicitar o pagamento da primeira parcela do 13º salário junto as suas férias do ano, desde que:

- A solicitação seja feita até o **último dia de janeiro do ano corrente** e
- As férias sejam gozadas entre fevereiro e novembro.

Cumprido esses requisitos, o empregador é **obrigado a aceitar o pedido**.

Se a solicitação for feita após janeiro, fica a critério do empregador aceitar.

13º salário

Férias

Colaborador: 1 | TESTE TESTE

Período aquisitivo

Início: 07/08/2020

Fim: 06/08/2021

Opções das férias

- Adiantar 1ª parcela do 13º
- Descontar faltas
- Descontar faltas parciais
- Descontar faltas noturnas
- Descontar faltas suspensas
- Não calcular 1/3 férias MP 927 e 1.046

Período de gozo

Início: 08/10/2021

Dias: 30

Fim: 06/11/2021

Pagar abono pecuniário

Pagar abono pecuniário

Início abono: 00/00/0000

Dias: 0

Fim abono: 00/00/0000

Pagamento

Data: 06/10/2021

Informar médias manualmente

	Férias Vencidas	13º Salário
Média Horas	.00	.00
Média Valor	.00	.00
Vantagem	.00	.00

Novas... Consultar

Calcular Excluir Lançamentos... Cancelar

13º salário

Sindicatos dos Empregados

Código: 1 K << >> >|

Apelido:

Nome: SINDICATO EXEMPLO

Geral Cálculos Comissionado Médias Estabilidade Indenização Especial P.L.R Piso Salarial Convenção Coletiva Observações Empresas

Férias 13º Salário Aviso Prévio Garantia Semestral Licença Prêmio

Geral Opções Dias a não Considerar Percentual de Adicional Dias de Gozo Gratificação Férias

- Pagar avos dos dias trabalhados no período aquisitivo com mais de 180 dias afastados pela previdência
- Nas férias coletivas, não iniciar novo período aquisitivo para empregado com menos de 12 meses de trabalho
- Iniciar novo período aquisitivo para empregados com menos de 12 meses trabalhados conforme data de retorno das férias coletivas
- Não iniciar novo período aquisitivo nas férias coletivas quando os dias de gozo forem menores/iguais aos dias de direito
- Adiantar 1ª Parcela do 13º Salário proporcional ao direito do empregado no ano-corrente.
- Considerar a fração igual a dias trabalhados na proporção de avos de férias proporcionais nos pedidos de demissão com menos de 1 (um) ano de serviço.
- Não iniciar o gozo de férias em:
- Pagar indenização mensal por férias vencidas
- Adiantar 13º nas férias quando calculada nos meses
- Utilizar a maior grade salarial dos últimos meses para cálculo de férias na rescisão de empregado professor
- Adiantar parcela do 13º salário no retorno das férias
- Definir data de pagamento

Total de dias anteriores ao início do gozo:

Forma de apuração dos dias:

Não considerar sábado como dia útil

Novo Editar Gravar Listagem >> Soluções ?

JUSTA CAUSA E 13º SALÁRIO

O empregado demitido COM justa causa, nos moldes do art. 482 da CLT, **não faz jus ao pagamento** do 13º salário, conforme previsto na Lei 4.090/62:

▪ *Art. 3º - Ocorrendo rescisão, **sem justa causa**, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta lei, calculada sobre a remuneração da rescisão.*

13º salário

Parâmetros

Geral | Regime | Arredondamento | Adiantamento | 13º Salário | Férias | Contabilidade | Honorários

Geral | 13º Adiantamento

- Descontar faltas automaticamente
- Pagar adicionais
- Pagar médias (Horas/Valor)
- Considerar o mês da admissão no cálculo de médias mesmo que não tenha direito ao avo no mês da admissão.
- Ajustar cálculo do 13º salário em dezembro favorável ao empregado
- Ajustar cálculo do 13º salário em dezembro favorável ao empregador
- Pagar para estagiários
- Calcular 13º salário para rescisão com justa causa
- Não calcular 13º salário proporcional para rescisão com motivo antecipado pelo empregador por falta disciplinar grave do aprendiz
- Desconsiderar os afastamentos para o cálculo dos dias de direito ...
- Considerar o mês do afastamento no cálculo de médias mesmo que não tenha direito ao avo no mês ...
- Não calcular médias de 13º salário sobre comissões do período que o empregado era comissionado quando alterada a categoria do empregado de Comissionado para Mensalista
- Calcular o INSS Empresa correspondente ao 13º salário pago na rescisão conforme o percentual de redução obtido pelo resultado das receitas dos últimos 12 meses
- Considerar o mês do afastamento como divisor no cálculo de médias mesmo que não tenha direito ao avo no mês ...
- Considerar para o avo de 13º salário, somente a quantidade de dias trabalhados no mês
- Utilizar na rescisão as rubricas de desconto diferença 13º com incidência de encargos
- Desconsiderar o mês como divisor para o cálculo de médias de 13º, se o empregado ficou dias ou mais com redução

Gravar

Histórico

eSocial

Excluir eSocial

Fechar

Soluções ?

Tria

LICENÇA-MATERNIDADE

A empregada afastada por licença maternidade terá direito ao pagamento do 13º salário referente ao período proporcional correspondente a licença.

A empresa efetuará o pagamento e abaterá o valor nas suas contribuições previdenciárias, seja através de GPS (GFIP) ou DARF Previdenciário (DCTFWeb).

O saldo restante poderá ser objeto de compensação em GFIP ou reembolso via PerDComp.

LICENÇA-MATERNIDADE - CÁLCULO

Para fins da dedução da parcela de 13º salário, será adotado o seguinte procedimento:

- i. a remuneração correspondente ao 13º salário deverá ser dividida por 30;
- ii. o resultado da operação mencionado na letra “i” deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do 13º salário;
- iii. multiplicar o resultado dessa operação pelo número de dias de gozo da licença-maternidade no respectivo ano.

LICENÇA-MATERNIDADE - CÁLCULO

Exemplo:

Empregada esteve em benefício de salário-maternidade e possui remuneração de R\$10.000,00:

Data de admissão: 20/01/2020

Data de início do salário-maternidade: 11/05/2022

Data de término do salário-maternidade: 07/09/2022

13º salário

LICENÇA-MATERNIDADE - CÁLCULO

- i. a remuneração correspondente ao 13º salário deverá ser dividida por 30;
$$\text{R\$ } 10.000,00 / 30 = \text{R\$ } 333,33$$
- ii. o resultado da operação mencionado na letra “i” deverá ser dividido pelo número de meses considerados no cálculo da remuneração do 13º salário;
$$\text{R\$ } 333,33 / 12 = \text{R\$ } 27,78$$
- iii. multiplicar o resultado dessa operação pelo número de dias de gozo da licença-maternidade no respectivo ano.
$$\text{R\$ } 27,78 \times 120 \text{ dias} = \text{R\$ } 3.333,33$$

PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA

Uma prática muito adotada pelas empresas é o pagamento do 13º salário em parcela única, até 30 de novembro. Esse procedimento, porém, não existe na legislação.

O Comitê Gestor do eSocial esclareceu essa situação, explicando que, perante a legislação, não trata-se de pagamento em parcela única e sim **adiantamento integral** do 13º e que possui tratamento especial.

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/nota-orientativa-010-2018-adiantamento-integral-13o.pdf>

DIREITO ÀS FÉRIAS

Todos os empregados, sejam eles urbanos, rurais ou domésticos tem direito ao gozo de um período de férias anuais remuneradas, com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

CF/88.

FÉRIAS NA CLT

A CLT possui um capítulo dedicado às férias, com os seguintes temas:

- Do direito a férias e sua duração (arts. 129 a 133);
- Da concessão e época das férias (arts. 134 a 138);
- Das férias coletivas (art. 139 a 141);
- Da remuneração e do abono de férias (arts. 142 a 145)
- Dos efeitos da cessação do contrato de trabalho (arts. 146 a 148);
- Do início da prescrição (arts. 150 a 152)
- Das penalidades (art. 153)

DIAS DE DIREITO

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

DIAS DE DIREITO PROPORCIONAIS

Quantidade de Avos	Número de Faltas Injustificadas no Período Aquisitivo			
	até 5	de 6 a 14	de 15 a 23	de 24 a 32
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12 (Férias Integral)	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

O QUE NÃO É CONSIDERADO FALTA?

A CLT estipula, nos arts. 131 e 473, as ausências que não são consideradas faltas ao serviço, como por exemplo:

- Casamento;
- Falecimento;
- Doação de sangue
- Realização de exames preventivos de câncer
- Etc.

PERÍODO AQUISITIVO x PERÍODO CONCESSIVO

Período aquisitivo é o período de 12 meses que o empregado trabalha para ter direito às férias.

Período concessivo de férias é o prazo que a lei estabelece para que o empregador conceda as férias ao empregado. Corresponde aos 12 meses subsequentes a contar da data do período aquisitivo completado.

PERDA DAS FÉRIAS

O art. 133 da CLT prevê algumas hipóteses em que o empregado perde o direito as férias:

- I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

DIREITO AO ABONO PECUNIÁRIO

A CLT prevê, no art. 143, a possibilidade do empregado solicitar a conversão de um terço de suas férias em abono pecuniário. É o famoso “vendi minhas férias”.

O empregado deve solicitar até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Após esse período, fica facultado ao empregador aceitar ou não.

O pagamento desse abono pecuniário, assim como as férias, deve ser feito em até 2 dias antes do começo do descanso.

EXEMPLOS DE ABONO COM FÉRIAS FRACIONADAS

Período	Dias de Férias	Dias de Descanso	Abono Pecuniário
1º	15 dias	15 dias	-
2º	15 dias	10 dias	5 dias

Período	Dias de Férias	Dias de Descanso	Abono Pecuniário
1º	15 dias	15 dias	-
2º	6 dias	6 dias	-
3º	9 dias	6 dias	3 dias

Período	Dias de Férias	Dias de Descanso	Abono Pecuniário
1º	14 dias	14 dias	-
2º	5 dias	5 dias	-
3º	11 dias	8 dias	3 dias

FÉRIAS PARCELADAS

A Reforma Trabalhista mudou esse cenário, ao incluir na CLT:

*"§ 1º Desde que haja concordância do empregado, **as férias poderão ser usufruídas em até três períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. “*

Ou seja, após a RT basta a concordância entre as partes, não é necessário comprovar ser caso excepcional.

FÉRIAS EM DOBRO

Caso as férias sejam concedidas após os 12 meses do período concessivo, o empregador deverá pagar o dobro da remuneração, como penalidade por descumprir o prazo legal da concessão.

A dobra das férias será equivalente ao período que ultrapassou o período concessivo.

PAGAMENTO EM ATRASO

A Súmula 450 do TST estipula que o pagamento em atraso das férias também acarreta em dobra das férias:

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

CANCELADO

DOBRA PARCIAL

A dobra das férias é calculada apenas sobre os dias que ultrapassem o período concessivo, sendo possível assim que apenas parte seja paga dobrada:

Aquisitivo	Concessivo	Gozo	Dobra
15/01/2020 a 14/01/2021	15/01/2021 a 14/01/2022	10/01/2022 a 08/02/2022	15/01/2022 a 08/02/2022 (25 dias)

Férias

No caso de empregados que recebem parcelas variáveis, são asseguradas as médias salariais quando do pagamento das férias.

Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. (Art. 142, §1º da CLT)

Para os comissionistas, o valor das férias corresponderá à média de comissões dos últimos 12 meses que precederam o início do gozo.

Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias. (Art. 142, §3º da CLT)

As convenções e acordos coletivos podem determinar períodos de apuração diferenciados para as médias.

Obrigado!