

1. Aula 7

1.1. Salário I

Salário ou remuneração é o conjunto de vantagens habitualmente atribuídas aos empregados, em contrapartida de serviços prestados ao empregador, em quantia suficiente para satisfazer as necessidades próprias e da família. Por outro lado, o salário, na visão da gestão de pessoas da empresa, pode ser considerado como custo de aquisição e manutenção de recursos humanos. Sendo assim, denominado de despesa de pessoal. Vamos ver agora outros eventos que incidem sobre a folha de pagamento dos funcionários.

1.2. Décimo Terceiro Salário

Instituído pela Lei nº. 4.090-62, complementada pela Lei nº. 4.749-65, refere-se ao pagamento anual de 1/12 avos da remuneração devida em dezembro por mês de serviço do ano correspondente. A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho dará direito 1/12 avos. O pagamento do 13º deverá ser efetuado da seguinte forma:

- 50% (cinquenta por cento), quando houver solicitação do empregado por escrito, no mês de janeiro, para ser pago quando da concessão de suas férias;
- Ou, quando não solicitado, até o dia 30 de novembro, a título de adiantamento da gratificação natalina. Os outros 50% (cinquenta por cento) deverão ser pagos até o dia 20 de dezembro quando, então, sofrerá todos os descontos devidos, levando-se em consideração o total da gratificação.

Quando de sua antecipação, deverá ser recolhido apenas o FGTS. Os descontos de INSS e IRRF deverão ser feitos em separado, quando do pagamento da segunda parcela. Quando o aviso-prévio for indenizado, sobre a parte do 13º salário que se refere ao aviso-prévio não haverá incidência do INSS. O 13º salário deverá ser pago proporcionalmente em caso de rescisão de contrato sem justa causa.

1.3. Férias

Todo empregado adquire o direito a férias após doze meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), sem prejuízo da remuneração, na seguinte proporção:

- 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) dias;
- 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 11 (onze) faltas;
- 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas;

Observa-se que as faltas a serem consideradas são apenas as injustificadas, pois não acarretam à redução das férias as ausências consideradas legais. Não são considerados, também, para esse efeito, os atrasos e as faltas de meio expediente, nem aquelas ausências que, embora injustificadas, tenham sido abonadas pela empresa.

O trabalhador perde direito a férias quando, no curso do período aquisitivo:

- Permanecer em licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias;
- Deixar de trabalhar por mais de 30 (trinta) dias, com percepção de salários, em decorrência de paralisação total ou parcial dos serviços da empresa;
- Pedir demissão e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

- Permanecer recebendo auxílio-doença da Previdência Social, por mais de 180 (cento e oitenta) dias.

Com relação à concessão de férias, deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa comunicação, o empregado deverá dar o recibo. Ressalta-se que, anteriormente a 10-12-85 (data de vigência da Lei nº. 7.414-85), o referido prazo mínimo de antecedência era fixado em 10 (dez) dias. O "aviso de férias" deve ser feito em duas vias, mencionando-se o período aquisitivo a que se referem as férias. O empregado dá o ciente no documento.

A concessão das férias deverá ser anotada na CTPS do empregado em local próprio e na ficha ou folha do livro, ou ficha de Registro de Empregados. Existem também as férias coletivas, que poderão ser concedidas a todos os empregados da empresa ou de determinado estabelecimento ou setores. Poderão ser concedidas em dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

Para tanto, a empresa deverá:

- Comunicar à DRT as datas de início e fim das férias, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, indicando quais os setores ou estabelecimentos atingidos;
- Enviar ao sindicato representante da categoria profissional cópia da comunicação feita à DRT, no mesmo prazo;
- Afixar, nos locais de trabalho, aviso da medida tomada.

A microempresa encontra-se dispensada do cumprimento das obrigações anteriormente elencadas.

Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo a partir do primeiro dia de gozo. Se, eventualmente, as férias coletivas forem superiores ao direito do empregado, a empresa deverá pagar-lhe os dias excedentes, como complemento de pagamento de férias, evitando-se, assim, o prejuízo salarial. O empregado tem direito de converter um terço de suas férias em abono pecuniário. Assim, por exemplo, aquele que tiver direito a 30 (trinta) dias de férias poderá optar em descansar todo o período, ou apenas durante 20 (vinte) dias, recebendo os dias restantes (1/3 de trinta dias) em dinheiro. Observa-se que, no mês em que o empregado sai de férias, tendo optado pelo abono, a remuneração equivalerá a 40 dias, sendo:

- 20 (vinte) dias - férias em descanso; - 10 (dez) dias - férias pecuniárias; - 10 (dez) dias - salário pelos dias trabalhados no mês.

O abono deverá ser requerido pelo empregado, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. Após esse prazo, a concessão do abono ficará a critério do empregador. Em seu artigo 7º, inciso XVII, a Constituição de 1988 dá ao trabalhador um adicional de 1/3 (um terço) sobre a remuneração de férias, por ocasião do gozo dessas. Aplica-se o pagamento deste dispositivo também sobre as férias indenizadas, nas rescisões de contrato de trabalho. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo legal (período concessivo), serão remuneradas em dobro. A dobra ocorre apenas em relação à remuneração, isto é, o empregado tem direito à remuneração correspondente a 60 (sessenta) dias, descansando apenas 30 (trinta).

1.4. Faltas Justificadas

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- até dois Dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- até três Dias consecutivos em virtude de casamento;
- até cinco Dias consecutivos, após o nascimento do filho (licença-maternidade);

-
- Por um dia em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
 - até dois Dias consecutivos, ou não, para fins de se alistar como eleitor;
 - No período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço militar (alistamento, exames médicos, etc.);
 - Por um dia anual, para carimbar o certificado de reservista;
 - Pelo tempo necessário, quando servir como testemunha em processos judiciais, ou jurado, quando convocado.