
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

<h1>Relatório Trabalhista</h1>	
Nº 054	08/07/2025

Sumário:

- EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL - ANTES DO AVISO PRÉVIO
- 13º SALÁRIO - GRATIFICAÇÃO NATALINA - PODE SER PAGO EM PARCELAS AO LONGO DO ANO?
- O DIREITO À LICENÇA PATERNIDADE SOBREPÕE AO INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS?



EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL ANTES DO AVISO PRÉVIO

É possível realizar o exame médico demissional antes de comunicar o aviso prévio ao empregado, desde que seja respeitado o prazo legal: o exame deve ser feito em até 10 dias após o término do contrato de trabalho. Esse prazo é contado a partir do último dia efetivamente trabalhado, mesmo que o aviso prévio seja indenizado.

Essa exigência está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Norma Regulamentadora 7 (NR-7), que tornam o exame demissional obrigatório para avaliar as condições de saúde do trabalhador no momento da rescisão.

Como funcionam os prazos dependendo do tipo de aviso

Aviso prévio trabalhado: o exame pode ser feito durante o período do aviso ou até 10 dias corridos após o último dia de trabalho.

Aviso prévio indenizado: nesse caso, o empregado não trabalha durante o aviso, e o prazo de 10 dias passa a contar a partir do último dia efetivamente trabalhado.

Demissão por justa causa: a lei não exige exame demissional, mas a empresa pode optar por realizá-lo.

Pedido de demissão pelo empregado: também não é obrigatório por lei, mas é recomendável que a empresa faça para documentar a situação de saúde do colaborador no desligamento.

Exemplo prático: imagine um funcionário que tenha recebido aviso prévio indenizado. Ele não precisa trabalhar durante os 30 dias, e seu último dia efetivamente trabalhado foi numa sexta-feira. A empresa, então, terá até o domingo da semana seguinte (considerando 10 dias corridos a partir dessa sexta-feira) para realizar o exame.

Por que o exame demissional é importante

O exame demissional não é apenas uma obrigação legal: ele protege tanto a empresa quanto o trabalhador. Por meio dele, é possível identificar eventuais doenças ocupacionais ou agravos à saúde ocorridos durante o contrato de trabalho, evitando possíveis ações judiciais futuras.

Exemplo prático: um colaborador que trabalhava exposto a ruídos faz o exame e apresenta perda auditiva. Esse registro ajuda a comprovar que a empresa cumpriu suas obrigações e possibilita encaminhar o trabalhador para tratamento adequado.

Melhor momento para realizar

A recomendação é que o exame seja feito o mais próximo possível da data de desligamento, para garantir que o laudo reflita com precisão o estado de saúde do trabalhador no momento da rescisão.

Exemplo prático: se o colaborador cumprir aviso prévio trabalhado, a empresa pode agendar o exame na última semana do aviso, evitando atrasos ou a realização fora do prazo.

Resumindo

A empresa pode sim realizar o exame demissional antes de comunicar o aviso prévio, desde que respeite o prazo legal de até 10 dias após o término do contrato. Esse procedimento ajuda a proteger ambas as partes e garante que o encerramento do vínculo empregatício seja feito de forma correta e segura.



13º SALÁRIO - GRATIFICAÇÃO NATALINA PODE SER PAGO EM PARCELAS AO LONGO DO ANO?

O 13º salário, instituído pelas Leis 4.090/1962 e 4.749/1965 e regulamentado pelo Decreto 57.155/1965, deve ser pago em duas parcelas: a primeira, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito, até 30 de novembro; e a segunda, com os 50% restantes, até 20 de dezembro.

À primeira vista, parcelar o 13º ao longo do ano – pagando 1/12 avos por mês – poderia parecer um benefício tanto para a empresa (que dilui custos) quanto para o empregado (que recebe antecipadamente). No entanto, a legislação não permite esse tipo de parcelamento, e existem vários motivos para isso. Vamos entender cada um:

Como a Lei determina o pagamento: Adiantamento e Quitação

A lei estabelece o pagamento do 13º em duas etapas: adiantamento (primeira parcela) e quitação (segunda parcela). Se a empresa decidisse pagar 1/12 avos por mês, chegaria em novembro tendo pago cerca de 91,67% do valor total, restando apenas 8,33% para dezembro. Isso inviabilizaria o desconto de impostos e contribuições na segunda parcela, que deveria ocorrer sobre um valor maior.

Exemplo prático:

Se o empregado recebe R\$ 3.000,00, deveria receber R\$ 1.500,00 até novembro e mais R\$ 1.500,00 em dezembro. Se pagasse 1/12 (R\$ 250,00) por mês, ao chegar em novembro já teria recebido R\$ 2.750,00, restando apenas R\$ 250,00 para dezembro — o que não atende ao modelo de adiantamento e quitação.

Risco em caso de demissão por justa causa

Outro problema seria se o empregado fosse demitido por justa causa durante o ano. Pela lei, ele perderia o direito ao 13º salário. Mas, se a empresa já tivesse pago mensalmente esses 1/12 avos, não teria como reaver os valores pagos.

Exemplo prático:

Um empregado comete falta grave em julho. Se já tivesse recebido sete parcelas mensais, a empresa não poderia descontar esses valores, arcando com um custo que a lei não obriga.

Complicações com descontos de INSS e IR

Os descontos de INSS e imposto de renda devem ser calculados sobre o valor integral do 13º em dezembro, segundo as tabelas vigentes. Pagando mensalmente, haveria dificuldade para calcular corretamente, pois cada parcela isolada poderia não atingir a faixa mínima da tabela do IR, mas somadas poderiam gerar imposto.

Exemplo prático:

O valor mensal de 1/12 avos (ex.: R\$ 250,00) provavelmente ficaria isento no IR. Mas o total do 13º (R\$ 3.000,00) poderia ser tributado, gerando diferenças a pagar ou mesmo autuações fiscais.

Pagamento mensal pode virar parte do salário

Se o pagamento do 13º se torna mensal, passa a integrar a remuneração habitual, alterando tacitamente o contrato de trabalho. A Justiça do Trabalho poderia entender que houve aumento salarial e obrigar o pagamento do 13º de novo no fim do ano, usando essas parcelas mensais como base de cálculo, gerando custo dobrado ao empregador.

Exemplo prático:

Um empregado que recebeu R\$ 250,00 extras por mês poderia exigir que esses valores fossem incorporados ao salário e que ainda fossem considerados para cálculo de novo 13º.

Folha de Pagamento em dobro

A lei exige que o 13º seja pago contra recibo próprio, separado da folha normal. Parcelar mensalmente implicaria criar duas folhas de pagamento todos os meses, aumentando custo administrativo e burocracia.

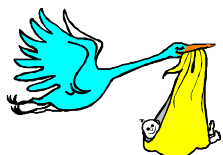
Exemplo prático:

Todo mês, além da folha normal, a empresa precisaria gerar uma folha separada do 13º, com seus respectivos encargos e recibos.

Por que não vale a pena parcelar o 13º ao longo do ano

Embora pareça vantajoso para o fluxo de caixa da empresa, parcelar mensalmente traz riscos como aumento de passivo trabalhista, pagamentos duplicados, dificuldade de cálculo de impostos e burocracia extra. Além disso, para muitos empregados, receber o 13º em dezembro ajuda a pagar dívidas ou realizar projetos importantes — algo que se perderia com parcelas pequenas diluídas durante o ano.

A única forma segura de mudar essa realidade seria alterar a lei, autorizando expressamente o parcelamento mensal, com regras claras para descontos e quitação.



O DIREITO À LICENÇA PATERNIDADE SOBREPÕE AO INÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS?

O direito à licença-paternidade sobrepõe-se ao início do gozo de férias. Se o nascimento do filho ocorrer durante o período de férias do empregado, as férias serão interrompidas para a concessão da licença-paternidade, e o período restante de férias será gozado após o término da licença.

Explicação

Interrupção das férias:

Quando o nascimento do filho ocorre durante as férias do empregado, as férias são interrompidas para que o pai possa usufruir da licença-paternidade.

Direito garantido:

A licença-paternidade é um direito do trabalhador e não pode ser prejudicado pelo gozo de férias.

Reinício das férias:

Após o término da licença-paternidade, o empregado retomará o gozo das férias, completando o período restante.

Base legal:

A licença-paternidade é garantida pelo artigo 473, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a interrupção das férias para a sua concessão está em consonância com os princípios da proteção ao trabalho e da proteção à família.