
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 071

05/09/2025

Sumário:

- 13º SALÁRIO - ADIANTAMENTO NAS FÉRIAS - GENERALIDADES
- FALTAS GRAVES NO AMBIENTE DE TRABALHO - INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO
- SIMPLES NACIONAL - PRORROGAÇÃO DE PRAZOS PARA O RECOLHIMENTO DE TRIBUTOS E PARCELAMENTOS



13º SALÁRIO - ADIANTAMENTO NAS FÉRIAS GENERALIDADES

O adiantamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião das férias é um direito garantido ao trabalhador brasileiro, desde que respeitado o prazo legal para solicitação. Muitos empregados ainda desconhecem como funciona esse procedimento e, por isso, acabam perdendo a oportunidade de antecipar parte desse benefício. A seguir, detalho de forma prática cada etapa, para que empregados e empregadores compreendam melhor a regra.

Como realizar o pedido de forma correta

Para ter acesso a esse adiantamento, o empregado precisa formalizar o pedido por escrito até 31 de janeiro do mesmo ano. Esse prazo é essencial, pois a empresa não tem a obrigação de conceder o benefício se a solicitação for feita após essa data.

Exemplo prático:

Se João deseja tirar férias em junho, ele deve entregar uma solicitação por escrito até 31 de janeiro, pedindo o adiantamento da primeira parcela do 13º salário. Caso entregue em fevereiro, mesmo que suas férias ocorram no meio do ano, a empresa não será obrigada a conceder.

Momento do pagamento

Quando o pedido é feito dentro do prazo legal, a empresa deve pagar a primeira parcela do 13º salário junto com a remuneração das férias. Essa antecipação é obrigatória, desde que os requisitos tenham sido atendidos.

Exemplo prático:

Maria fez o pedido até 31 de janeiro e entrou em férias em agosto. Ao receber seu pagamento de férias, além do salário e do terço constitucional, a empresa deverá incluir também metade de seu salário como adiantamento do 13º.

Quanto o trabalhador vai receber

O valor corresponde a 50% do salário recebido no mês anterior ao das férias, sem incluir o adicional de um terço constitucional sobre as férias.

Exemplo prático:

Se Carlos tem salário de R\$ 3.000,00 e vai sair de férias em setembro, o adiantamento do 13º salário será de R\$ 1.500,00, além do pagamento normal das férias (salário + 1/3 constitucional).

Compensação na segunda parcela

Na segunda parcela do 13º salário, paga até dezembro, será descontado o valor já adiantado durante as férias. Assim, o trabalhador não recebe "duas vezes" o mesmo benefício.

Exemplo prático:

Ana recebeu R\$ 2.000,00 de adiantamento quando tirou férias em julho. Em dezembro, quando a empresa efetuar o pagamento da segunda parcela do 13º, esse valor já será abatido do cálculo final.

Pontos essenciais a considerar

- O adiantamento precisa ser solicitado até 31 de janeiro.
- A empresa não pode negar o pedido feito no prazo correto.
- As férias devem ocorrer entre fevereiro e novembro para que o adiantamento seja concedido.
- Trata-se de um direito garantido ao trabalhador, não sendo uma decisão facultativa do empregador.

Exemplo prático:

Se Pedro tira férias em dezembro, mesmo tendo feito o pedido até janeiro, não terá direito ao adiantamento, pois o período não está dentro do intervalo permitido pela legislação.

Conclusão

O adiantamento do 13º salário nas férias é uma oportunidade importante para o trabalhador organizar suas finanças, seja para pagar contas, planejar viagens ou investir em projetos pessoais. Para o empregador, trata-se de uma obrigação clara, desde que o colaborador tenha respeitado os prazos. Assim, tanto empregados quanto empresas evitam conflitos e mantêm a relação trabalhista em conformidade com a lei.



FALTAS GRAVES NO AMBIENTE DE TRABALHO INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO

No universo das relações trabalhistas, a confiança e o respeito mútuo são pilares essenciais. Entretanto, determinados comportamentos podem comprometer essa relação e gerar consequências sérias, como a demissão por justa causa. Entre eles, destacam-se a incontinência de conduta e o mau procedimento, que, apesar de diferentes em sua natureza, possuem em comum o fato de representarem faltas graves, previstas no artigo 482, alínea "b", da CLT.

Condutas inapropriadas de caráter sexual

A incontinência de conduta está ligada a atos de natureza sexual que são ofensivos e inaceitáveis no ambiente de trabalho. Isso pode incluir comentários de conotação sexual, gestos obscenos ou até mesmo o compartilhamento de conteúdos impróprios com colegas.

Finalidade da regra

O objetivo é preservar a moralidade sexual, a dignidade e o respeito entre os colaboradores, garantindo um ambiente seguro e saudável para todos.

Exemplo prático

Imagine um colaborador que, durante uma reunião, faz gestos vulgares direcionados a uma colega. Mesmo que seja a primeira ocorrência, essa atitude pode configurar justa causa, uma vez que compromete a dignidade da vítima e rompe a confiança necessária no ambiente profissional.

Atos incompatíveis com a ética e a disciplina

O mau procedimento abrange comportamentos inadequados que ferem a ética profissional e prejudicam a convivência no trabalho. Não envolve apenas atitudes sexuais, mas qualquer conduta incorreta que desrespeite colegas, superiores ou a própria empresa.

Abrangência dos casos

Entre os exemplos mais comuns estão: agressividade, desobediência, atos de vandalismo, desrespeito às normas internas e postagens negativas em redes sociais que atinjam a imagem da organização.

Exemplo prático

Um funcionário que danifica intencionalmente equipamentos da empresa ou publica comentários ofensivos sobre a organização nas redes sociais pode ser enquadrado em mau procedimento, sujeito à demissão por justa causa.

Quando a gravidade justifica a justa causa

Tanto a incontinência de conduta quanto o mau procedimento, quando devidamente comprovados, são considerados motivos para rescisão contratual por justa causa, de acordo com o artigo 482 da CLT.

Importância da análise individual

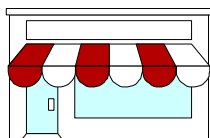
É fundamental destacar que cada situação deve ser analisada de forma específica. Em casos de maior gravidade, a aplicação da justa causa pode ocorrer de imediato, sem a necessidade de medidas disciplinares prévias, como advertências ou suspensões.

Exemplo prático

Se um colaborador agride fisicamente um colega ou pratica assédio, a empresa não precisa aplicar advertências gradativas. A gravidade por si só é suficiente para a rescisão imediata do contrato.

Conclusão

A manutenção de um ambiente de trabalho saudável depende da responsabilidade de cada colaborador em respeitar regras de conduta e convivência. A incontinência de conduta e o mau procedimento são exemplos de atitudes que rompem essa confiança, afetando diretamente a integridade da equipe e a imagem da empresa. Por isso, conhecer e compreender essas faltas é essencial tanto para empregados quanto para empregadores, prevenindo situações que possam resultar em medidas extremas como a justa causa.



**SIMPLES NACIONAL - PRORROGAÇÃO DE PRAZOS PARA O
RECOLHIMENTO DE TRIBUTOS E PARCELAMENTOS**

A Resolução nº 180, de 01/09/25, DOU de 03/09/25, do Comitê Gestor do Simples Nacional, dispôs sobre a prorrogação de prazos para o recolhimento de tributos e parcelas mensais relativas aos parcelamentos administrados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, no âmbito do Simples Nacional, para pessoas jurídicas afetadas por medidas unilaterais impostas pelos Estados Unidos da América. Na íntegra:

O Comitê Gestor do Simples Nacional, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o Decreto nº 6.038, de 7 de fevereiro de 2007, e o Regimento Interno aprovado pela Resolução CGSN nº 176, de 19 de junho de 2024, resolve:

Art. 1º - Esta Resolução prorroga, em caráter excepcional, os prazos para o recolhimento dos tributos e das parcelas mensais relativas aos parcelamentos administrados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), incluindo os apurados no Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos abrangidos pelo Simples Nacional (Simei), para os contribuintes afetados negativamente pelas medidas unilaterais impostas pelos Estados Unidos da América.

Art. 2º - Para os fins do disposto no art. 1º desta Resolução, consideram-se afetados negativamente pelas medidas unilaterais impostas pelos Estados Unidos da América os contribuintes optantes pelo Simples Nacional exportadoras de bens, inclusive aquelas que forneçam seus produtos a empresa comercial exportadora para exportação por conta e ordem:

I - afetados pela imposição de tarifas adicionais decorrentes da ordem executiva de 30 de julho de 2025 sobre exportações aos Estados Unidos da América, conforme tabela de correspondência de Nomenclatura Comum do Mercosul - NCM a ser publicada pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços - MDIC; e

II - cujo percentual de faturamento bruto decorrente de exportações de que trata o inciso I, apurado no período de doze meses entre julho de 2024 e junho de 2025, seja igual ou superior a 5% (cinco por cento) do faturamento total apurado no mesmo período.

Art. 3º - Ficam prorrogados os prazos para o recolhimento dos tributos apurados pelo Simples Nacional, inclusive parcelamentos, devidos pelas pessoas jurídicas de que trata o art. 2º, consoante a seguir exposto:

I - as datas de vencimento dos tributos apurados pelo Simples Nacional:

- a) com vencimento em setembro de 2025, para o dia 21 de novembro de 2025; e
- b) com vencimento em outubro de 2025, para o dia 22 de dezembro de 2025.

II - as datas de vencimento das parcelas mensais relativas aos parcelamentos administrados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional:

- a) com vencimento em setembro de 2025, para o último dia útil de novembro de 2025; e
- b) com vencimento em outubro de 2025, para o último dia útil de dezembro de 2025.

§ 1º - A prorrogação dos prazos de vencimento de que trata este artigo não implica direito à restituição ou compensação de quantias eventualmente já recolhidas.

§ 2º - O disposto no inciso II não afasta a incidência de juros, na forma prevista na legislação de regência do parcelamento.

Art. 4º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ADRIANA GOMES REGO
Vice-Presidente do Comitê