



Orientações Consultoria de Segmentos
É devido auxílio pelo INSS quando o empregador estiver de férias

02/04/2014

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	4
3.1	Licença Maternidade.....	7
4.	Conclusão	10
5.	Informações Complementares	11
6.	Referências	11
7.	Histórico de alterações.....	11

1. Questão

Esta análise trata se é devido o auxílio doença ou acidente pelo Instituto Nacional de Seguro Social "INSS", quando o empregador estiver de férias.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal para sua solicitação o material abaixo em pdf.

15.16. Afastamento do Empregado durante o Período Concessivo

Ocorrendo o afastamento do empregado no decorrer do período concessivo de férias, ou seja, nos 12 meses subsequentes à data em que tiver adquirido o direito, embora inexista fundamento expresso na legislação trabalhista em vigor, a jurisprudência dominante tem sido no sentido de que, nesta hipótese, fica garantido ao empregador o direito de conceder as férias no decorrer do período de 12 meses.

Assim, o período concessivo suspender-se-á a partir do afastamento do empregado, voltando a ser contado somente com o retorno do empregado ao trabalho, até que esteja completo o período de 12 meses (período concessivo) previsto na legislação.

Entretanto, em face da omissão legal sobre o tema, poderá existir decisão contrária a respeito, ficando, portanto, o procedimento a ser adotado de acordo com a escolha do empregador, ciente de que, em futura ação trabalhista, caso se sinta prejudicado o empregado, a decisão final caberá à Justiça do Trabalho.

Fundamentação: CLT, art. 134.

15.17. Licença-Maternidade

O período de afastamento da empregada por motivo de licença-maternidade é considerado como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos legais, e, sendo assim, também será computado para fins de contagem do período aquisitivo de férias.

Entretanto, quanto ao período concessivo, apesar de inexistir legislação específica a respeito, predomina o entendimento doutrinário no sentido de não ser este tempo de afastamento considerado, sendo adotado, portanto, o mesmo procedimento aplicado quando de afastamento do empregado durante o período concessivo (subitem 15.16, *supra*).

Ocorrendo o nascimento da criança no decorrer do gozo das férias, este ficará suspenso durante o período da licença-maternidade (120 dias), devendo ser retomado imediatamente após o término do benefício previdenciário.

490

Cláudia Salles Vilela Vianna

Exemplo enviado da situação exposta.

Tenho uma colaboradora que entrou de férias em 02/01/2014 a 31/01/2014 sendo que em **28/01/2014** a mesma entrou de licença pelo INSS por tempo indeterminado e não estou conseguindo lançar a situação mesmo com a eliminação da integração do ponto eletrônico. No sistema HCM somente é permitido interromper férias por Licença Maternidade.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - em seu artigo 134, temos;

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito

Conceito de Período Concessivo

O período concessivo de férias é o prazo que a lei estabelece para que o empregador conceda as férias ao empregado. Este prazo equivale aos 12 (doze) meses subsequentes a contar da data do período aquisitivo completado.

De acordo com a Instrução Normativa Instituto Nacional do Seguro Social – INSS nº 118, em seu artigo 202;

Art. 202 - Quando o segurado empregado entrar em gozo de férias ou licença-prêmio ou qualquer outro tipo de licença remunerada, o prazo de espera para requerimento do benefício será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença.

Quando o empregado é acometido de doença durante o gozo de suas férias, este período (de gozo de férias) não ficará suspenso ou interrompido, fluindo normalmente o período. O período para apuração ao direito do benefício de auxílio-doença somente será computado a partir do término de férias, quando do retorno do trabalhador, na forma como preconiza do art. 202 da IN INSS 118/2005 (e IN INSS 20/2007).

Assim, caberá ao empregador realizar o pagamento dos primeiros dias, até o limite máximo de 15 (quinze), período a ser determinado através de atestado médico, contados a partir da data em que o empregado deveria retornar das férias. O contagem do período de férias, saliente-se, fruirá normalmente, sem qualquer interrupção ou suspensão. Somente após o décimo quinto dia de afastamento, contados do retorno do trabalhador de suas férias, é que compete à Previdência Social o pagamento do auxílio-doença previdenciário, na forma do Decreto n. 3.048/99, arts. 71 a 80.

Art. 71. O auxílio-doença será devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos.

§ 1º Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador de doença ou lesão invocada como causa para a concessão do benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

§ 2º Será devido auxílio-doença, independentemente de carência, aos segurados obrigatório e facultativo, quando sofrerem acidente de qualquer natureza.

Art. 72. O auxílio-doença consiste numa renda mensal calculada na forma do inciso I do caput do art. 39 e será devido: I - a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade para o segurado empregado, exceto o doméstico; (Redação dada pelo Decreto nº 3.265, de 1999)

II - a contar da data do início da incapacidade, para os demais segurados; ou

III - a contar da data de entrada do requerimento, quando requerido após o trigésimo dia do afastamento da atividade, para todos os segurados.

§ 1º Quando o acidentado não se afastar do trabalho no dia do acidente, os quinze dias de responsabilidade da empresa pela sua remuneração integral são contados a partir da data do afastamento.

§ 3º O auxílio-doença será devido durante o curso de reclamação trabalhista relacionada com a rescisão do contrato de trabalho, ou após a decisão final, desde que implementadas as condições mínimas para a concessão do benefício, observado o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 36.

Art. 73. O auxílio-doença do segurado que exercer mais de uma atividade abrangida pela previdência social será devido mesmo no caso de incapacidade apenas para o exercício de uma delas, devendo a perícia médica ser conhecedora de todas as atividades que o mesmo estiver exercendo.

§ 1º Na hipótese deste artigo, o auxílio-doença será concedido em relação à atividade para a qual o segurado estiver incapacitado, considerando-se para efeito de carência somente as contribuições relativas a essa atividade.

§ 2º Se nas várias atividades o segurado exercer a mesma profissão, será exigido de imediato o afastamento de todas.

§ 3º Constatada, durante o recebimento do auxílio-doença concedido nos termos deste artigo, a incapacidade do segurado para cada uma das demais atividades, o valor do benefício deverá

ser revisto com base nos respectivos salários-de-contribuição, observado o disposto nos incisos I a III do art. 72.

§ 4º Ocorrendo a hipótese do § 1º, o valor do auxílio-doença poderá ser inferior ao salário mínimo desde que somado às demais remunerações recebidas resultar valor superior a este.

Art. 74. Quando o segurado que exercer mais de uma atividade se incapacitar definitivamente para uma delas, deverá o auxílio-doença ser mantido indefinidamente, não cabendo sua transformação em aposentadoria por invalidez, enquanto essa incapacidade não se estender às demais atividades.

Parágrafo único. Na situação prevista no caput, o segurado somente poderá transferir-se das demais atividades que exerce após o conhecimento da reavaliação médico-pericial.

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

§ 1º Cabe à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros quinze dias de afastamento.

§ 2º Quando a incapacidade ultrapassar quinze dias consecutivos, o segurado será encaminhado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.

§ 3º Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio-doença a partir da data do novo afastamento

§ 5º Na hipótese do § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar aquele período.

Art. 76. A previdência social deve processar de ofício o benefício, quando tiver ciência da incapacidade do segurado sem que este tenha requerido auxílio-doença.

Art. 76-A. É facultado à empresa protocolar requerimento de auxílio-doença ou documento dele originário de seu empregado ou de contribuinte individual a ela vinculado ou a seu serviço, na forma estabelecida pelo INSS.

Parágrafo único. A empresa que adotar o procedimento previsto no caput terá acesso às decisões administrativas a ele relativas.

Art. 77. O segurado em gozo de auxílio-doença está obrigado, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da previdência social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

Art. 78. O auxílio-doença cessa pela recuperação da capacidade para o trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza, neste caso se resultar seqüela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, dispensada nessa hipótese a realização de nova perícia.

§ 2º Caso o prazo concedido para a recuperação se revele insuficiente, o segurado poderá solicitar a realização de nova perícia médica, na forma estabelecida pelo Ministério da Previdência Social.

§ 3º O documento de concessão do auxílio-doença conterá as informações necessárias para o requerimento da nova avaliação médico-pericial.

Art. 79. O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para exercício de outra atividade, não cessando o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por invalidez.

Art. 80. O segurado empregado em gozo de auxílio-doença é considerado pela empresa como licenciado.

Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagar-lhe durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

Para melhor análise da matéria, vejamos o seguinte exemplo

Período de férias = 11/10 a 30/10- quando de seu retorno ao trabalho (31/10), o empregado apresenta atestado médico de 30 dias, iniciado em 21/10.- pagamento pelo empregador = 15 dias (31/10 a 14/11)- pagamento pela Previdência Social = 5 dias (15/11 a 19/11).Destarte, durante o período de férias, sendo o trabalhador acometido de doença, não será devido ao trabalhador o benefício de auxílio-doença pelo INSS".

3.1 Licença Maternidade

De acordo com a Constituição Federal , Art. 7º , XVIII, Consolidação das Leis do Trabalho - CLT , Art. 392 ; e Instrução Normativa INSS nº 45/2010 , art. 293).

CLT - Art. 392 - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos;
I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

§ 5º (VETADO) (incluído pela Lei nº 10.421, de 2002)

JURISPRUDÊNCIA RELACIONADA:

[Súmula nº 244 do TST](#)

[OJ nº 44 da SDI1 do TST](#)

[OJ nº 399 da SDI1 do TST](#)

[OJ nº 30 da SDC do TST](#)

COMENTÁRIOS:

À empregada gestante é garantida uma licença de 120 dias, conforme preceitua o art. 71 da Lei nº 8.213/91.

Se o parto acontece antes da data prevista, tal circunstância não afetará o direito da obreira de gozar do período integral da licença de 120 dias.

A empregada afastada do serviço para gozo de licença-maternidade continua recebendo uma quantia paga diretamente pelo empregador, mas a título de salário-maternidade. Entretanto, dispõe a aludida Lei nº 8.213/91 que o empregador deduzirá do total da contribuição previdenciária por ele devida, no momento oportuno, os valores adiantados à empregada segurada a título de salário-maternidade, salvo em relação à empregada doméstica, pois, nesse caso, o benefício será pago diretamente pelo INSS.

Conclui-se, desse modo, que a obrigação do pagamento é do órgão da previdência social e que a hipótese é de suspensão do contrato de trabalho, mas com contagem do tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive férias (art. 131, II, da CLT).

Em caso de aborto não criminoso, provado por meio de atestado médico oficial, a empregada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas, conforme prevê art. 93, § 5º, do Decreto nº 3.048, que regulamentou a supramencionada Lei nº 8.213/91. Por outro lado, o período de afastamento pode ser majorado em até duas semanas antes e duas semanas depois, desde que devidamente justificado por meio de atestado médico.

=====

LEGISLAÇÃO RELACIONADA

CF/88 - Constituição Federal

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição:
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Lei nº 5.859/72 (Trabalho doméstico)

Art. 4o-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Lei nº 8213/91 Subseção VII

Do Salário-Maternidade

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Parágrafo único. A segurada especial e a empregada doméstica podem requerer o salário-maternidade até 90 (noventa) dias após o parto.

Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1o Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 2o A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.

§ 3o O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá:

I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica;

II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial;

III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas. (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

Decreto nº 3.048

Subseção VII

Do Salário-maternidade

Art. 93. O salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dias depois do parto, podendo ser prorrogado na forma prevista no § 3º. (Redação dada pelo Decreto nº 4.862, de 2003)

§ 1º Para a segurada empregada, inclusive a doméstica, observar-se-á, no que couber, as situações e condições previstas na legislação trabalhista relativas à proteção à maternidade.

§ 2º Será devido o salário-maternidade à segurada especial, desde que comprove o exercício de atividade rural nos últimos dez meses imediatamente anteriores à data do parto ou do requerimento do benefício, quando requerido antes do parto, mesmo que de forma descontínua, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no parágrafo único do art. 29.

§ 3º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

§ 4º Em caso de parto antecipado ou não, a segurada tem direito aos cento e vinte dias previstos neste artigo.

Art. 93-A. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança com idade:

I - até um ano completo, por cento e vinte dias;

II - a partir de um ano até quatro anos completos, por sessenta dias; ou

III - a partir de quatro anos até completar oito anos, por trinta dias.

§ 1º O salário-maternidade é devido à segurada independentemente de a mãe biológica ter recebido o mesmo benefício quando do nascimento da criança.

§ 2º O salário-maternidade não é devido quando o termo de guarda não contiver a observação de que é para fins de adoção ou só contiver o nome do cônjuge ou companheiro.

§ 3º Para a concessão do salário-maternidade é indispensável que conste da nova certidão de nascimento da criança, ou do termo de guarda, o nome da segurada adotante ou guardiã, bem como, deste último, tratar-se de guarda para fins de adoção.

§ 4º Quando houver adoção ou guarda judicial para adoção de mais de uma criança, é devido um único salário-maternidade relativo à criança de menor idade, observado o disposto no art. 98.

§ 5º A renda mensal do salário-maternidade é calculada na forma do disposto nos arts. 94, 100 ou 101, de acordo com a forma de contribuição da segurada à Previdência Social.

§ 6º O salário-maternidade de que trata este artigo é pago diretamente pela previdência social.

Art. 94. O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198.

§ 3º A empregada deve dar quitação à empresa dos recolhimentos mensais do salário-maternidade na própria folha de pagamento ou por outra forma admitida, de modo que a quitação fique plena e claramente caracterizada.

§ 4º A empresa deve conservar, durante dez anos, os comprovantes dos pagamentos e os atestados ou certidões correspondentes para exame pela fiscalização do INSS, conforme o disposto no § 7º do art. 225.

Art. 95. Compete à interessada instruir o requerimento do salário-maternidade com os atestados médicos necessários.

Parágrafo único. Quando o benefício for requerido após o parto, o documento comprobatório é a Certidão de Nascimento, podendo, no caso de dúvida, a segurada ser submetida à avaliação pericial junto ao Instituto Nacional do Seguro Social.

Art. 96. O início do afastamento do trabalho da segurada empregada será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho.

Art. 97. O salário-maternidade da segurada empregada será devido pela previdência social enquanto existir relação de emprego, observadas as regras quanto ao pagamento desse benefício pela empresa.

Parágrafo único. Durante o período de graça a que se refere o art. 13, a segurada desempregada fará jus ao recebimento do salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez, ou, durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, situações em que o benefício será pago diretamente pela previdência social.

Art. 98. No caso de empregos concomitantes, a segurada fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego.

Art. 99. Nos meses de início e término do salário-maternidade da segurada empregada, o salário-maternidade será proporcional aos dias de afastamento do trabalho.

Art. 100. O salário-maternidade da segurada trabalhadora avulsa, pago diretamente pela previdência social, consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral equivalente a um mês de trabalho, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198.

Art. 101. O salário-maternidade, observado o disposto nos arts. 35, 198, 199 ou 199-A, pago diretamente pela previdência social, consistirá:

I - em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica; (Incluído pelo Decreto nº 3.265, de 1999)

II - em um salário mínimo, para a segurada especial;

III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, para as seguradas contribuinte individual, facultativa e para as que mantenham a qualidade de segurada na forma do art. 13

§ 3o O documento comprobatório para requerimento do salário-maternidade da segurada que mantenha esta qualidade é a certidão de nascimento do filho, exceto nos casos de aborto espontâneo, quando deverá ser apresentado atestado médico, e no de adoção ou guarda para fins de adoção, casos em que serão observadas as regras do art. 93-A, devendo o evento gerador do benefício ocorrer, em qualquer hipótese, dentro do período previsto no art. 13.

Art. 102. O salário-maternidade não pode ser acumulado com benefício por incapacidade.

Parágrafo único. Quando ocorrer incapacidade em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, o benefício por incapacidade, conforme o caso, deverá ser suspenso enquanto perdurar o referido pagamento, ou terá sua data de início adiada para o primeiro dia seguinte ao término do período de cento e vinte dias.

Art. 103. A segurada aposentada que retornar à atividade fará jus ao pagamento do salário-maternidade, de acordo com o disposto no art. 93.

4. Conclusão

Diante as considerações acima, a legislação determina se o empregado estiver em gozo de auxílio-doença, não poderá iniciar a fruição de suas férias, pois incompatível a fluência simultânea de ambos, no entanto, ocorrendo a moléstia no período em que o empregado estiver em gozo de férias, estas não se interrompem. Ressalte-se que se incapacidade decorrente da doença persistir após o retorno das férias, o empregador deverá pagar os primeiros 15 dias de afastamento do empregado.

A licença-gestante constitui afastamento compulsório para a percepção de benefício previdenciário, tendo início 28 dias antes ou no próprio dia do parto, caso a empregada ainda esteja em atividade ou com o contrato de trabalho interrompido, como, por exemplo, em gozo de férias.

Assim, ocorrendo o nascimento da criança durante o gozo de férias da empregada, o início do afastamento para recebimento do salário-maternidade ocorrerá no próprio dia do parto, suspendendo-se, conseqüentemente, o gozo das férias, o qual será retomado tão logo termine a licença-gestante (120 dias).

Considerando que somente o efetivo gozo de férias é suspenso e posteriormente retomado, como o pagamento das férias já foi efetuado, só haverá complementação desse valor, se houver reajuste salarial no decorrer do afastamento.

Observa-se que o pagamento das férias já efetuado anteriormente, não deve ser descontado, haja vista que ocorrerá a interrupção das mesmas, e quando do término dos 120 dias, gozará os dias que ficaram faltando de férias.

Assim, diante do caso, orientamos preventivamente que a empresa retifique a SEFIP na competência referente a data do parto.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

5. Informações Complementares

Na visão dos processos junto ao ERP, poderão ter impactos o cálculo do 13º complementar. Lembrando que deverá ser observados os demais processos impactados, tais como, geração de títulos, emissão DARF, etc.

6. Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm
- <http://www.ioonline.reguladorio.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?quid=I62743B6B5B00F8E8E040DE0A24AC5331¬a=1&tipodoc=05&esfera=FE&ls=2&index=1>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45.htm>
- http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html
- http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm#TEMA44
- http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA399

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	02/04/2014	1.00	É devido auxílio pelo INSS quando o empregador estiver de férias	TPDDVG