

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 018

03/03/2026

### Sumário:

- FÉRIAS - GESTÃO NA PRÁTICA - DIREITOS, DEVERES E LIMITES NA RELAÇÃO DE TRABALHO
- QUEBRA GRAVE DE CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO - INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E O MAU PROCEDIMENTO
- TRIBUTOS FEDERAIS - PRORROGAÇÃO DE PRAZOS PARA PAGAMENTO MUNICÍPIOS DE JUIZ DE FORA, UBÁ E MATIAS BARBOSA - MG
- DESONERAÇÃO SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS - REGIME DE TRANSIÇÃO PARA A CONTRIBUIÇÃO SUBSTITUTIVA - ALTERAÇÃO
- SEGURO-DESEMPREGO - PESCADOR ARTESANAL - NORMAS DE CONCESSÃO, PROCESSAMENTO E PAGAMENTO - ALTERAÇÃO



## FÉRIAS - GESTÃO NA PRÁTICA DIREITOS, DEVERES E LIMITES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Como gestor da área de Recursos Humanos, é fundamental esclarecer regras sobre férias para evitar conflitos, garantir conformidade legal e promover uma relação transparente entre empresa e empregado. A CLT, especialmente nos artigos 134 e 143, estabelece critérios claros sobre quem decide o quê quando o assunto é férias. A seguir, explicamos cada ponto de forma objetiva, com exemplos práticos e subtítulos reformulados para facilitar a compreensão.

### **Definição do período de descanso: Planejamento empresarial com limites legais**

A legislação trabalhista atribui ao empregador a prerrogativa de definir a data de início das férias do empregado. Essa decisão deve considerar o melhor momento para o negócio, desde que respeitado o prazo legal.

- O empregado adquire o direito às férias após 12 meses de trabalho (período aquisitivo).
- A empresa tem até 12 meses seguintes para conceder essas férias (período concessivo).

Exemplo prático:

Um colaborador completa 12 meses de trabalho em março de 2025. A empresa pode conceder as férias a qualquer momento até março de 2026, escolhendo o período mais adequado à operação.

### ***Aviso prévio de férias: Comunicação obrigatória e antecipada***

Embora a escolha da data seja do empregador, a CLT impõe um dever essencial: comunicar o empregado com antecedência mínima de 30 dias.

Essa regra evita surpresas e permite que o trabalhador se organize pessoal e financeiramente.

Exemplo prático:

Se as férias começam em 1º de julho, o aviso formal deve ser entregue até 1º de junho, no mínimo.

### ***Venda de parte das férias: Uma decisão pessoal do trabalhador***

O chamado abono pecuniário, popularmente conhecido como “venda de férias”, é um direito exclusivo do empregado. Ele pode optar por vender até 1/3 do período de férias, ou seja, até 10 dias, recebendo esse valor em dinheiro.

- A empresa não pode exigir a venda.
- A iniciativa deve partir exclusivamente do trabalhador.
- O pedido deve ser formalizado até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

Exemplo prático:

Se o período aquisitivo termina em 31 de agosto, o empregado deve solicitar a venda de até 10 dias de férias, por escrito, até 16 de agosto.

### ***Vedação à imposição: O que a empresa não pode fazer***

A legislação é clara: é proibido forçar o empregado a vender férias, ainda que isso pareça vantajoso para a empresa ou para o fluxo de trabalho.

Qualquer prática de “venda forçada” pode caracterizar infração trabalhista e gerar passivos legais.

Exemplo prático:

A empresa não pode condicionar a concessão das férias à obrigatoriedade de o empregado vender 10 dias. Essa conduta é irregular.

### ***Situações especiais: Quando a regra geral muda***

Existem exceções importantes à regra de que apenas o empregador define a época das férias:

- Empregados da mesma família, que trabalham na mesma empresa, têm direito a coincidir suas férias, se assim desejarem e se não houver prejuízo ao serviço.
- Estudantes menores de 18 anos devem ter suas férias concedidas, preferencialmente, no mesmo período das férias escolares.

Essas exceções visam proteção social e familiar, devendo ser observadas com atenção pelo RH.

### ***Equilíbrio entre gestão e direito individual***

Em resumo, a legislação estabelece um equilíbrio claro:

- O empregador decide quando o empregado vai descansar, respeitando prazos e comunicação.
- O empregado decide se quer vender parte das férias, sem qualquer imposição.

Uma gestão de férias bem conduzida não é apenas cumprimento da lei, mas também uma prática de respeito, planejamento e valorização das pessoas. Quando cada parte entende seus direitos e deveres, o resultado é um ambiente de trabalho mais seguro, organizado e produtivo.



## QUEBRA GRAVE DE CONDUTA NO AMBIENTE DE TRABALHO INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E O MAU PROCEDIMENTO

No cotidiano das organizações, preservar um ambiente de trabalho ético, respeitoso e profissional é uma responsabilidade compartilhada entre empregador e empregado. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 482, alínea “b”, prevê a incontinência de conduta e o mau procedimento como faltas graves capazes de justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Essas hipóteses não se referem a simples erros ou falhas pontuais, mas a comportamentos que rompem a confiança necessária à continuidade da relação de emprego.

### ***Desvio de decoro e conduta sexual inadequada no trabalho***

A incontinência de conduta está relacionada ao desregramento da vida sexual no ambiente profissional, caracterizado por atitudes que ferem o pudor, o respeito e a moralidade no local de trabalho.

Exemplos práticos:

- Comentários de cunho sexual dirigidos a colegas;
- Gestos obscenos ou atitudes vulgares durante o expediente;
- Assédio sexual, seja verbal, físico ou virtual;
- Utilização de computadores, celulares ou internet da empresa para acesso a conteúdos pornográficos.

Exemplo concreto:

Um empregado que envia mensagens com insinuações sexuais a colegas por e-mail corporativo ou aplicativos internos da empresa pratica incontinência de conduta, ainda que alegue “brincadeira”.

Esse tipo de comportamento compromete o clima organizacional, expõe a empresa a riscos jurídicos e viola princípios básicos de convivência profissional.

### ***Condutas irregulares que rompem a harmonia organizacional***

O mau procedimento refere-se a atitudes incompatíveis com a ética, o respeito e as normas internas da empresa, mesmo que não estejam ligadas diretamente à sexualidade.

Trata-se de uma conduta que torna insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

Exemplos práticos:

- Assédio moral reiterado contra colegas ou subordinados;
- Disseminação de fofocas graves que prejudiquem a honra de outros empregados;
- Desobediência consciente e injustificada a ordens legítimas;
- Comportamentos agressivos, ofensivos ou desrespeitosos no ambiente de trabalho.

Exemplo concreto:

Um funcionário que, de forma recorrente, humilha colegas em reuniões ou desrespeita superiores, mesmo após advertências, pode ser enquadrado em mau procedimento.

### ***Critérios essenciais para a aplicação da justa causa***

A aplicação da justa causa exige cautela e responsabilidade por parte do empregador. Não basta a simples alegação do fato. A legislação e a jurisprudência exigem critérios rigorosos:

- Prova robusta: documentos, testemunhas, registros eletrônicos ou imagens;
- Imediatidade: a empresa deve agir assim que tiver ciência do fato, evitando o chamado “perdão tácito”;
- Proporcionalidade: a penalidade deve ser compatível com a gravidade da conduta.

Em alguns casos, advertências ou suspensões prévias podem ser necessárias, salvo quando a falta for extremamente grave.

### ***Impactos diretos da justa causa no contrato de trabalho***

Reconhecida a incontinência de conduta ou o mau procedimento, o contrato é rescindido de forma imediata, com severas consequências ao empregado.

Principais efeitos:

- Perda do aviso prévio;
- Não recebimento da multa de 40% do FGTS;
- Impossibilidade de saque do FGTS;
- Perda do direito ao seguro-desemprego.

Essas consequências reforçam a necessidade de comportamento ético e responsável no ambiente corporativo.

### ***Proteção do ambiente de trabalho e da moral organizacional***

Tanto a incontinência de conduta quanto o mau procedimento têm como finalidade proteger o ambiente de trabalho, garantindo respeito, dignidade e equilíbrio nas relações profissionais.

Do ponto de vista da gestão de pessoas, investir em políticas internas claras, treinamentos comportamentais e canais de denúncia é fundamental para prevenir esse tipo de ocorrência e fortalecer a cultura organizacional.

Em resumo, manter o emprego não depende apenas de competência técnica, mas também — e principalmente — de conduta, respeito e ética no dia a dia profissional.



## **TRIBUTOS FEDERAIS - PRORROGAÇÃO DE PRAZOS PARA PAGAMENTO MUNICÍPIOS DE JUIZ DE FORA, UBÁ E MATIAS BARBOSA - MG**

**A Portaria nº 655, de 27/02/26, DOU de 02/03/26, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, prorrogou prazos para pagamento de tributos federais, inclusive parcelamentos, e para cumprimento de obrigações acessórias, e suspende prazos para a prática de atos processuais no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, para contribuintes domiciliados nos Municípios de Juiz de Fora, Ubá e Matias Barbosa, localizados no Estado de Minas Gerais. Na íntegra:**

A Secretária Especial Adjunta da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o art. 351, caput, inciso I, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto na Portaria MF nº 12, de 20 de janeiro de 2012, nos Decretos NE nºs. 166 e 167, ambos de 24 de fevereiro de 2026, expedidos pelo Governador do Estado de Minas Gerais, e nas Portarias nºs. 572, 580 e 583, todas de 24 de fevereiro de 2026, do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional, resolve:

**Art. 1º** - Esta Portaria dispõe sobre a prorrogação de prazos para pagamento de tributos federais, inclusive parcelamentos, e para cumprimento de obrigações acessórias, e sobre a suspensão de prazos para a prática de atos processuais no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, para contribuintes domiciliados no Município de Rio Bonito do Iguaçú, localizado nos Municípios de Juiz de Fora, Ubá e Matias Barbosa, localizados no Estado de Minas Gerais, em relação aos quais foi reconhecido estado de calamidade pública em decorrência das fortes chuvas que os atingiram.

**Art. 2º** - Os prazos para pagamento de tributos federais, inclusive parcelamentos, e para cumprimento de obrigações acessórias a que se refere o art. 1º, ficam prorrogados para o último dia útil do mês:

I - de maio de 2026, obrigações com vencimento em fevereiro de 2026; e

II - de junho de 2026, obrigações com vencimento em março de 2026.

§ 1º - Esta Portaria não se aplica a obrigações com vencimentos a partir de abril de 2026, que deverão ser cumpridas nos prazos previstos na legislação aplicável.

§ 2º - A prorrogação a que se refere o caput não implica direito à restituição de valores recolhidos durante o período de prorrogação.

**Art. 3º** - Fica suspensa, até o último dia útil do mês de fevereiro de 2026, a contagem de prazos para a prática de atos processuais no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil em relação a processos administrativos de interesse de contribuintes domiciliados nos Municípios a que se refere o art. 1º.

Parágrafo único - O disposto no caput aplica-se também a procedimentos administrativos de rescisão de acordo de parcelamento e de transação tributária.

**Art. 4º** - O disposto nesta Portaria não se aplica aos tributos abrangidos pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional, instituído pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

**Art. 5º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ADRIANA GOMES REGO



## **DESONERAÇÃO SOBRE A FOLHA DE SALÁRIOS - REGIME DE TRANSIÇÃO PARA A CONTRIBUIÇÃO SUBSTITUTIVA - ALTERAÇÃO**

**A Portaria nº 545, de 02/03/26, DOU de 03/03/26, do Ministério da Fazenda, autorizou, por prazo determinado, o recolhimento de depósitos concluídos nos termos da Lei nº 14.973, de 16/09/24, DOU de 16/09/24 (RT 075/2024), com uso de documento de arrecadação. Na íntegra:**

O Ministro de Estado da Fazenda, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 38 da Lei nº 14.973, de 16 de setembro de 2024, resolve:

**Art. 1º** - Esta Portaria dispõe sobre exceções ao procedimento ordinário de conclusão de depósitos, nos termos do art. 37, inciso I, da Lei nº 14.973, de 16 de setembro de 2024, e art. 8º, inciso I, da Portaria MF nº 1.430, de 4 de julho de 2025.

**Art. 2º** - Fica autorizada, até 31 de dezembro de 2026, em substituição ao procedimento ordinário de conclusão de depósitos, a realização de levantamento dos valores depositados seguida de novo recolhimento com o documento de arrecadação indicado pelo órgão ou ente da Administração Pública destinatário dos valores.

Parágrafo único - O disposto no caput deste artigo não se aplica aos créditos originalmente recolhidos por Documento de Arrecadação de Receitas Federais - DARF, Documento de Arrecadação do Simples Nacional - DAS ou Documento de Arrecadação do eSocial - DAE.

**Art. 3º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



## SEGURO-DESEMPREGO - PESCADOR ARTESANAL - NORMAS DE CONCESSÃO, PROCESSAMENTO E PAGAMENTO - ALTERAÇÃO

A Resolução nº 1.035, de 25/02/26, DOU de 03/03/26, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, alterou a Resolução nº 1.027, de 04/11/25, DOU de 24/11/25 (RT 094/2025), que dispôs sobre as normas relativas à concessão, ao processamento e ao pagamento do benefício do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal, com o objetivo de excepcionalizar o prazo para requerimento do benefício e ampliar o prazo para interposição de recursos administrativos. Na íntegra:

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat, no uso das atribuições que lhe confere o inciso V do art. 19 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, bem como o constante do Processo nº 19965.200233/2026-88, resolve:

**Art. 1º** - A Resolução Codefat/MTE nº 1.027, de 10 de novembro de 2025, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 15 - (...)

§ 1º - Excepcionalmente, para os períodos de defeso iniciados até 30 de junho de 2026, o prazo final para solicitação é o último dia do defeso.

§ 2º - Em caso de alteração, pelos órgãos competentes, de recorte territorial ou das regras dos períodos de defeso, bem como de ajuste operacional, que afete a elegibilidade de pescadores artesanais ao benefício do Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal, poderá ser concedido prazo adicional de 60 (sessenta) dias para requerimento do benefício, contado da data de atualização das informações relativas ao defeso no sistema do Seguro-Desemprego." (NR)

"Art. 23 - (...)

(...)

§ 2º - O prazo para interposição de recurso e para o cumprimento de exigências será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da notificação de indeferimento.

(...)" (NR)

**Art. 2º** - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

SÉRGIO LUIZ LEITE  
Presidente do Conselho