

Você sabe como funciona o adiantamento salarial? Descubra aqui!

Algo que pode acontecer eventualmente no dia a dia do departamento de pessoal de qualquer empresa é um colaborador fazer um pedido de adiantamento salarial. Sua equipe está preparada para lidar com esse tipo de solicitação? Existe uma política clara e de conhecimento geral que possa orientar as decisões?

Pensando nisso, preparamos este artigo que traz mais informações a respeito de como processar um pedido de adiantamento de salário e responde a algumas das principais dúvidas sobre o assunto. Continue a leitura!

O que é o adiantamento salarial?

De acordo com a legislação trabalhista vigente no Brasil, presente na [CLT \(Consolidação das Leis do Trabalho\)](#), todo colaborador tem o direito de receber seus vencimentos por período trabalhado até o quinto dia útil do mês subsequente. Desse modo, uma das formas de adiantamento salarial que as empresas podem oferecer é pagar a remuneração antes da data limite.

É relativamente comum algumas organizações optarem por pagar os salários de seus colaboradores no primeiro dia útil. Normalmente, é preciso ter um bom planejamento financeiro para conseguir proceder dessa maneira. Os profissionais que trabalham com a estratégia de finanças devem estar alinhados àqueles que desenvolvem as [práticas de RH](#), de forma a avaliar se esse investimento é possível e se trará os resultados esperados.

Quando tal decisão é tomada, o pagamento de todo o efetivo costuma ser adiantado, para que a prática não configure discriminação. Isso serve para [motivar as pessoas](#) e fazer com que a empresa se diferencie no mercado. Hoje, a competição não se dá apenas na busca por clientes, mas também na atração de talentos, e esse tipo de ação pode ter impactos bastante positivos.

Casos individuais

Outra possibilidade acontece quando determinado funcionário solicita um adiantamento para si, pontualmente — ou seja: pedir para receber parte daquilo a que teria direito antes do prazo normal que a empresa teria para pagá-lo.

Conceitualmente, um trabalhador só pode receber após ter exercido as atividades pelas quais é responsável. Então, pedir para ter acesso antecipadamente significa que ele vai pegar o dinheiro e o compensará posteriormente, caso sua solicitação seja aprovada.

Esse tipo de pedido não está disposto de forma definitiva e precisa nas leis que regem o trabalho no Brasil. O [artigo 462 da CLT](#) trata da questão de descontos nos salários, mencionando os adiantamentos como uma das causas em que a dedução é permitida. Portanto, não há uma lei exatamente clara para elucidar o assunto.

Como funciona o adiantamento no mercado em geral?

Uma boa prática em relação aos adiantamentos é consultar os sindicatos e as entidades de classe a respeito. Pode ser que, em suas convenções, existam normas para definir as regras do assunto, oferecendo um caminho a ser seguido.

Outra iniciativa interessante é definir um padrão que seja adotado em todos os casos. Assim, é possível

evitar falhas de comunicação e problemas causados por um colaborador que se sinta desprestigiado em virtude da situação de determinado colega.

Normalmente, os valores antecipados não superam 40% do total da remuneração do trabalhador. Também é comum que muitas empresas adotem um período fixo para que sejam feitas as solicitações, em geral entre o dia 15 e 20 do mês. Isso é feito para simplificar o trabalho dos profissionais de RH no processamento dos pedidos e nas análises de liberação.

Políticas coletivas

Visando evitar problemas junto aos órgãos de classe que representam os trabalhadores e também com a justiça trabalhista, é razoável que a empresa defina uma política que será adotada como regra geral na maior parte das situações, salvo algumas exceções.

Geralmente, essas diretrizes também incluem qual deve ser a forma de lidar com solicitações de adiantamento em algumas situações que fazem parte do dia a dia. Entre elas, estão o décimo terceiro, as [férias](#) e a licença maternidade.

Não é indicado que cada caso desses seja avaliado pontualmente, pois se a resposta ao pedido de adiantamento for diferente para um ou outro, pode acarretar problemas de clima organizacional. Aqueles que tiveram a solicitação negada tendem a se sentir desprestigiados.

Dessa forma, a companhia deve avaliar em termos de políticas de gestão de pessoas e também na gestão de seu caixa o que é melhor fazer, tendo em vista que uma vez que a escolha for feita, ela deve se repetir.

Por exemplo, algumas empresas optam por adiantar o décimo terceiro, pagando a primeira parcela em julho em vez de novembro, que é o prazo legal. Mas, ao tomar essa decisão, é importante ter em mente que a ação deve abranger todo o corpo de colaboradores. A mesma lógica deve prevalecer para os pedidos de adiantamento de salário em função de uma licença maternidade ou de férias.

Vantagens e cuidados necessários

O adiantamento salarial pode ser visto como um modo de ajudar os colaboradores a cumprirem com suas obrigações em casos de necessidade. Quando alguém tem um problema, solicita uma antecipação e é atendido, essa pessoa pode se motivar a trabalhar mais e melhor, por considerar que a empresa teve uma boa postura ao prestar tal suporte.

Só é preciso ter cuidado e monitorar casos em que os pedidos são recorrentes. Recomenda-se também estruturar bem o processo, para que sua operacionalização não afete as demais rotinas do departamento de pessoal ou tire as pessoas de suas atividades principais. Não se pode incorrer em erros e eventuais fraudes capazes de atrapalhar ou mesmo comprometer o planejamento financeiro da instituição.

Quando conceder o adiantamento de salário?

Como vimos, não existem situações definidas em lei que obriguem as empresas a atenderem às solicitações de adiantamento salarial. Sendo assim, cabe aos gestores definirem como e quando os pedidos devem ser liberados.

Há, no entanto, algumas práticas que são adotadas em organizações de todo o país. Uma delas diz respeito ao adiantamento sem solicitação. Além da avaliação da antecipação para o primeiro dia útil, há casos em que se opta por pagar uma parte dos salários de todos os colaboradores (geralmente um terço) no meio do mês de referência, por volta do dia 15. Dessa forma, os funcionários podem ter uma

folga de caixa para cumprirem suas obrigações pessoais.

Adiantamento de benefícios

Também é possível fazer o adiantamento de [benefícios](#) como o [ticket refeição](#), o [vale-cultura](#) ou mesmo vale-presentes, que são utilizados para bonificar colaboradores com [excelente desempenho](#).

Mas vale ressaltar que isso só pode ser colocado em prática nas companhias que fazem uma ótima gestão de suas finanças, afinal, são iniciativas que podem demandar grandes volumes de dinheiro em caixa, dependendo do número de colaboradores que será considerado.

Já em relação ao atendimento de solicitações por parte dos colaboradores, por não haver uma obrigação perante a lei, há empresas que optam por não aceitarem em nenhum caso. A vantagem dessa postura é ter unicidade de procedimentos, evitando problemas trabalhistas posteriormente. Por outro lado, ela pode gerar certa insatisfação junto à equipe.

Processo de adiantamento

Caso a empresa opte por conceder adiantamentos, é fundamental estabelecer o processo de solicitação e os limites de valores e prazos para que os pedidos sejam considerados. Geralmente, usam-se formulários na própria intranet da companhia, facilitando uma solicitação de adiantamento salarial por parte do colaborador, a avaliação e a liberação do montante pelos funcionários do RH.

A companhia tem a responsabilidade de dar a garantia quanto à confidencialidade nesse processo, de forma a evitar que o solicitante fique exposto. Também é preciso ter muita atenção ao definir os critérios, pois, uma vez que se adota a postura de conceder adiantamentos atendendo aos pedidos de colaboradores, não é possível aceitar a solicitação de um e negar a de outro — salvo a existência de uma justa causa que justifique a recusa.

Definição das práticas

Havendo possibilidades financeiras, caso a empresa esteja cogitando adotar uma política de adiantamento salarial, seja total, parcial e/ou em relação aos benefícios, é fundamental envolver os colaboradores no entendimento da questão. Claro, a decisão final será dos acionistas da empresa, mas todos devem ser convidados a participar.

Isso é fundamental para que se tenha ciência a respeito da efetividade da ação. Muitas vezes, o empreendedor oferece algo aos trabalhadores acreditando que aquilo será um fator capaz de aumentar os níveis de engajamento, mas o resultado não é o esperado. Lembre-se de que as práticas de adiantamento de salário demandam esforços em termos de fluxo de caixa e que, talvez, outras iniciativas voltadas para a gestão de pessoas possam vir a ser mais interessantes em dado momento.

Ou seja: o adiantamento salarial pode ser entendido como uma forma de benefício adicional oferecido pelas empresas, seja ele de iniciativa da própria instituição, seja atendendo às solicitações dos colaboradores. É fundamental ressaltar que, por não haver uma obrigação prevista em lei, cabem a negociação junto aos representantes dos trabalhadores e a avaliação das vantagens em conceder ou não.

E se sua empresa estiver precisando de apoio para realizar o gerenciamento de benefícios, convidamos a conhecer a SP Vale. Nossa missão é atender nossos clientes em todas as suas necessidades relacionadas à oferta de benefícios aos colaboradores, fazendo com que sua equipe de RH possa se focar diretamente naquilo que realmente agrega valor ao seu negócio. [Entre em contato conosco](#) e agende uma reunião com um consultor!