

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1993

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do
Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

FÉRIAS COLETIVAS - CONSIDERAÇÕES GERAIS

A empresa poderá conceder férias coletivas à todos funcionários em geral ou parcialmente à determinados departamentos ou setores de trabalho. Nesse caso, a condição essencial é de que todos os funcionários / lotados saiam de férias, não podendo portanto, ficar nenhum funcionário no estabelecimento ou setor de trabalho, do contrário, descaracterizará o conceito da "coletividade".

É bastante discutível sobre a questão da guarda patrimonial permanecer trabalhando ou mesmo funcionários que trabalham na manutenção.

José Serson, à exemplo, cita no seu livro "Curso de Rotinas Trabalhistas" o seguinte:

" Tanto a vigilância patrimonial como os plantões de emergência são indispensáveis para que, ao fim do descanso, os empregados em férias possam reassumir suas atividades sem as inconveniências da descontinuidade. As férias coletivas seriam inviáveis sem esse trabalho remanescente. E, assim, constituindo condição para que as férias coletivas possam existir, o trabalho dessas pessoas não é incompatível com a generalização do descanso, não descaracterizando as férias dos outros como coletivas, ainda porque os trabalhos normais do setor ficam paralisados. "

Para concessão das férias coletivas, a empresa deverá fazer basicamente três comunicações, com 15 dias de antecedência, para:

- DRT
- Sindicato
- Empregados (Aviso Coletivo ou Individual).

Nesta comunicação, deverá conter as seguintes informações:

- data do início
- data do retorno/fim
- estabelecimento ou setor atingido.

As férias coletivas poderão ser gozadas em até duas vezes, desde que nenhuma das parcelas, seja inferior a 10 dias corridos, em um único ano. Mesmo os menores de 18 e maiores de 50 anos poderão, nesse caso, gozar em duas vezes (esta regra não se aplica nos casos de férias normais).

Quanto ao pagamento, obedece-se a mesma regra das férias normais, isto é, dois dias de antecedência do gozo e poderá ser confeccionado no Recibo de Férias (normal), colocando-se apenas uma observação no cabeçalho "COLETIVAS".

O empregado tem direito ao 1/3 Constitucional e Abono Pecuniário sobre férias coletivas.

O Abono Pecuniário dependerá de acordo entre a empresa e o sindicato, não havendo portanto, a necessidade ou obrigatoriedade de aceitar o pedido, feito pelo empregado.

Anota-se normalmente na CTPS do empregado, o período aquisitivo e gozo de férias coletivas.

Desde 13/11/91, com o advento da Portaria nº 3.626, do Ministério do Trabalho, não mais se utiliza o carimbo de anotações de férias coletivas na CTPS do empregado (empresas com mais de 300 empregados contemplos), determinado pela Portaria nº 3.560/79.

Na prática, as férias coletivas destinam-se aos empregados com menos de um ano de casa ou que tenham férias proporcionais, uma vez que, quem tem mais de um ano de casa, tira na oportunidade, férias normais.

Para se calcular férias coletivas, nos casos de proporcionalidade, temos a considerar três hipóteses:

- direito de férias inferior a férias coletivas;
- direito de férias igual a férias coletivas;
- direito de férias superior a férias coletivas.

Direito de férias inferior a férias coletivas:

Nesta hipótese, temos por exemplo, o empregado que tem 2/12 de férias , portanto 5 dias (2 x 2,5 dias) e a empresa pretende conceder 10 dias (que é o mínimo permitido).

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

- férias coletivas	=	5 dias
- licença remunerada	=	5 dias
TOTAL	=	10 dias

Vale lembrar que o 1/3 Constitucional, neste caso, calcula-se sobre os 5 dias e não sobre 10 dias, porque o 1/3 Constitucional calcula-se sobre / férias e não sobre "licença remunerada".

Direito de férias igual a férias coletivas:

Nesta hipótese, temos por exemplo, o empregado que tem 4/12 de férias , portanto 10 dias (4 x 2,5 dias) e a empresa pretende conceder 10 dias.

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

- férias coletivas	=	10 dias
- licença remunerada	=	00 dias
TOTAL	=	10 dias

Neste caso, o 1/3 Constitucional calcula-se sobre os 10 dias.

Direito de férias superior a férias coletivas:

Nesta hipótese, temos por exemplo, o empregado que tem 8/12 de férias , portanto 20 dias (8 x 2,5 dias) e a empresa pretende conceder apenas 10 dias.

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

- férias coletivas	=	10 dias
- licença remunerada	=	00 dias
TOTAL	=	10 dias

Neste caso, o 1/3 Constitucional calcula-se sobre 10 dias. Quanto aos / 10 dias restantes, ficará o empregado, com um crédito de 10 dias de férias, em que a empresa deverá conceder dentro do período de um ano. Caso a pendência fôsse inferior a 10 dias, a empresa deverá conceder integralmente.

Mudança do período aquisitivo:

Excepcionalmente, nos casos de férias coletivas, o período aquisitivo / muda de acordo com o início do gozo das respectivas férias, isto é, começa-se um novo período aquisitivo no início das férias coletivas. Desta maneira, passa a não coincidir com a data de admissão, como usualmente costuma-se aplicar nos casos de férias normais.

Exemplo: - férias proporcionais de 01/01/93 a 30/11/93 = 11/12 (27,5)
- início das férias coletivas = 01/12/93

Neste caso, o início de um novo período aquisitivo será em 01/12/93. Em 01/12/94 terá adquirido uma férias.

Empregados com mais de um ano de casa - Procedimentos:

Conforme dissemos anteriormente, as férias coletivas destinam-se aos empregados com menos de um ano de casa, pois assim, os artigos 139, 140 e 141 da CLT disciplinam a matéria com clareza e transparência. Não acontece o mesmo, ao tratar de empregados com mais de um ano de casa. Resta - nos tratar o assunto por analogia, os quais são os seguintes pontos a serem comentados:

- a) O artigo 140 da CLT, define com clareza, situações em que o empregado tem menos de um ano, isto é, fraciona os dias de gozo pela proporcionalidade de avos, de que tem direito, e muda o período aquisitivo;
- b) Os artigos 129, 130 e 134, definem claramente, que o descanso proveniente de férias, ocorre após decorrido **um ano** de trabalho, isto porque, por convenção, o trabalhador necessita de um descanso físico e mental após 12 meses corridos de trabalho. Portanto, não se cogita

em falar em antecipação de férias, antes de completado 12 meses de trabalho, pois a legislação não previu esta hipótese, salvo quando concedidas em férias coletivas, e assim mesmo, não se trata de adiantamento (o art. 140 refere-se ao fracionamento e quitação do período);

- c) O artigo 137, nos dá uma idéia de punição pecuniária, quando as férias não são concedidas dentro do prazo, que é de um ano após completado o período aquisitivo de férias.

Trocando em miúdos, a legislação trabalhista regula sobre os casos de menos de um ano. Condições de férias após um ano de casa, omite quanto a situações de adiantamento ou antecipação de férias, e dispõe quanto a punição pecuniária, quando as férias atingem dois períodos. Em nenhuma destas situações foi previsto a concessão de férias individuais ou coletivas para quem tem mais de um ano de casa.

Diante do exposto, duas são as hipóteses, da qual é a prática das empresas:

- Exemplo:** - empregado que foi admitido no dia 21/09/88;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/92;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/93;
- o período aquisitivo de férias a considerar é de 21/09/92 a 21/09/93;
- empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/93.

Optando pela quitação do período:

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/92, digamos de 01 a 19/12/92, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/92, então período aquisitivo entre 21/09/92 a 01/12/92, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/92. Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias no mês de março/93, digamos de 01 a 11/03/93, então o período aquisitivo de 01/12/92 a 01/03/93, foi integralmente quitado.

Neste caso, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar é de 01/03/93 até a data do início do gozo.

Optando pela antecipação ou adiantamento de férias:

Neste caso, os 19 dias de dezembro/92 e 11 dias de março/93 (totalizando 30 dias), gozadas pelo empregado a título de férias coletivas, ficam por conta de adiantamento ou antecipação de férias, quitando o período aquisitivo de 21/09/92 a 21/09/93. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/93.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/93, estes, ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/93 a 21/09/94.

Concluindo, deve-se observar que, em nenhuma das opções tratadas, o procedimento é protegido pela legislação trabalhista, assim sendo, cabe à empresa decidir administrativamente, quanto ao seu procedimento.

Fds.: Arts. 139 a 141 da CLT e seus §§; e Art. 7º, XVII da CF/88.

Modelo de
Comunicação



Ilmo Sr.
Delegado Regional do Trabalho do Estado de
Nesta

A....., com sede na
(nome da empresa)

Rua....., nº....., inscrita no CGC do Ministério
da Fazenda sob o nº....., atendendo ao disposto no parágrafo 2º do artigo 139 da CLT,
comunica que, no período de..... a....., concederá férias coletivas
a todos os empregados existentes nesta empresa (ou no setor de.....)

Tabela de conversão de avos para quantidade de dias:

Férias Proporcionais	30 dias (até 5 faltas)	24 dias (de 6 a 14 faltas)	18 dias (de 15 a 23 faltas)	12 dias (de 24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Até 5 faltas	-	30 dias corridos
De 6 a 14 faltas	-	24 dias corridos
De 15 a 23 faltas	-	18 dias corridos
De 24 a 32 faltas	-	12 dias corridos

JORNADA NOTURNA - ADICIONAL, HORÁRIO REDUZIDO E HORAS EXTRAS

O trabalho noturno é compreendido entre 22 as 5 horas. Para cada hora no turno deve ser considerado 52,5 minutos (e não 60 minutos). Assim o empregado que trabalha direto das 22 as 5 horas, pelo relógio faz 7 horas, porém o cômputo de horas é 8. Detalhadamente temos:

CÔMPUTO DA HORA NOTURNA	UNIDADE DA HORA NOTURNA	ACUMULADO DO SOMATÓRIO	HORAS CENTESIMAIS
1	=	52'30"	0.875
2	=	+ 52'30"	1.750
3	=	+ 52'30"	2.625
4	=	+ 52'30"	3.500
5	=	+ 52'30"	4.375
6	=	+ 52'30"	5.250
7	=	+ 52'30"	6.125
8	=	+ 52'30"	7.000

Portanto, o empregado que trabalha 7hs (acumulado do somatório) tem direito a 8hs (cômputo da hora noturna), a razão é porque a cada 52 minutos e meio equivale a 1 hora.

O Adicional noturno se paga a cada 52,5 minutos e não sobre 60 minutos . Portanto, o trabalho noturno das 22 as 5 horas, corresponde a 8 horas e não 7 horas (art. 73 da CLT).

Exemplo: O empregado que trabalha das 19 as 3:20hs, com intervalo da zero hora a 1h, o adicional noturno será:

- das 22 as 24hs = 2 horas. Se pelas horas centesimais a hora / noturna tem 0.875, então basta dividir uma pela outra que encontraremos as horas que servirão de base para cálculo do adicional noturno: $2\text{hs} : 0.875 = 2.285714286 \text{ hs/centesimais}$, ou seja 2:17'8,57" hs/sexagesimais.
- das 1h até 3:20hs = 2:20hs. Se pelas horas sexagesimais a hora noturna tem 52'30", então basta dividir uma pela outra: $2:20\text{hs} : 52'30" = 2:40' \text{ hs/sx}$ ou 2.66666 ... hs/centesimais.

Portanto, total de horas para base de cálculo do respectivo adicional será:

	+ 2.285714286	(1º período)
	+ 2.666666667	(2º período)
	<u>4.952380953</u>	(total) ou seja 4:57'8,57"hs.

As horas extras prestadas entre 22 e 5hs, são pagas com dois adicionais a cumulados (e não somados). Exemplo: Adicional noturno = 25%; Adicional de Extra = 50%. O total de adicional de Extra a ser pago será de 88% ($1.5 \times 1.25 = 1.88$) e não de 75% ($50\% + 25\%$).

Se as horas extras forem realizadas antes das 22hs ou após 5hs, existirá apenas um adicional. Aproveitando o exemplo anterior, será de 50%.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).