

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

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 intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

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, sejam inferiores 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 contemplados), 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 proporcionais, temos à considerar 3 hipóteses seguintes:

- * 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 01/01/94 a 30/11/94 = 11/12 (27,5)
 - início das férias coletivas = 01/12/94

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

Empregados com mais de um ano de casa - Procedimentos:

Conforme informamos 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 de antecipação de férias antes de ter 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 21/09/89;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/93;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/94;
- o período aquisitivo de férias a considerar é de 21/09/93 a 21/09/94;
- empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/94.

Optando pela quitação do período:

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/93, digamos de 01 a 19/12/93, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/93, então o período aquisitivo entre 21/09/93 a 01/12/93, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/93.

Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias no mês de março/94, digamos de 01 a 11/03/94, então o período aquisitivo de 01/12/93 a 01/03/94, foi integralmente quitado.

Neste caso, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar é de 01/03/94 até a data do início do gozo.

Optando pela antecipação ou adiantamento de férias:

Neste caso, os 19 dias de dezembro/93 e 11 dias de março/94 (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 21/09/93 a 21/09/94. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/94.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/94, estes, ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/94 a 21/09/95.

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 ao Ministério do Trabalho:

" Ilmo. Sr.

Delegado Regional do Trabalho do Estado de São Paulo

Nesta

A ... (nome da empresa) ..., com sede na Rua ... nº ..., inscrita no CGC do Ministério da Fazenda sob o nº ..., atendendo ao disposto no § 2º do art. 139 da CLT, comunica que, no período de __/__/7__ a __/__/__, concederá férias coletivas a todos os empregados e existentes nesta empresa (ou no setor de ...).

(local, data, carimbo e assinatura) "

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

LICENÇA REMUNERADA PARA ESTUDOS - CONVENÇÃO Nº 140 DA OIT

O Decreto nº 1.258, de 29/09/94, DOU de 30/09/94, promulgou a Convenção nº 140, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Licença Remunerada para Estudos, concluída em Genebra, em 24/06/74. Veja na íntegra:

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção nº 140, sobre Licença Remunerada para Estudos, foi concluída em Genebra, em 24/06/74;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida à apreciação do Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo nº 234, de 16/12/91, publicado no Diário Oficial da União 244, de 17/12/91;

Considerando que a Convenção ora promulgada entrou em vigor internacional em 23/09/76;

Considerando que o Governo Brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe em 16/04/92, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 16/04/93, na forma do seu artigo 13;

DECRETA:

Art. 1º - A Convenção nº 140, da OIT, sobre Licença Remunerada para Estudos, concluída em Genebra, em 24/06/74, apensa por cópia a este Decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º - Este Decreto entre em vigor na data de sua publicação. "

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO Nº 140, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, RELATIVA À LICENÇA REMUNERADA PARA ESTUDOS, ADOTADA EM GENEBRA, EM 24/06/74 MRE.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 05/06/74, em sua Quinquagésima-Nona Edição; Tendo em conta que o art. 26 da Declaração Universal dos Direitos Humanos proclama que toda pessoa tem direito à educação;

Tendo em conta, além disso, que as disposições existentes nas atuais recomendações internacionais do trabalho em matéria de formação profissional e de proteção dos representantes dos trabalhadores, que prevêem licenças temporárias para os trabalhadores ou a concessão àqueles de tempo livre, a fim de que participem de programas de formação ou de educação;

Considerando que a necessidade de educação e formação permanentes em relação ao desenvolvimento científico e técnico e a transformação constante do sistema de relações econômicas e sociais exigem uma regulamentação adequada da licença com fins de educação e de formação, com o propósito de responder aos novos objetivos, aspirações e necessidades de caráter social, econômico, tecnológico e cultural;

Reconhecendo que a licença remunerada para estudos deveria ser considerada um meio que permitiria responder às necessidades reais de cada trabalhador na sociedade contemporânea;

Considerando que a licença remunerada para estudos deveria conceber-se em função de uma política de educação e formação permanentes, cuja aplicação deveria ser efetiva - da de maneira progressiva e eficaz;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à licença remunerada para

estudos, questão que constitui o quarto ponto de sua ordem do dia, e Depois de ter decidido que tais proposições assumam a forma de uma convenção internacional, adota, na data de 24/06/74, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Licença Remunerada para Estudos, de 1974:

Artigo 1

Para efeito da presente Convenção, a expressão "licença remunerada para estudos" significa uma licença concedida aos trabalhadores, com fins educativos, por um período determinado, durante as horas de trabalho e com o pagamento de prestações econômicas adequadas.

Artigo 2

Cada Membro deverá formular e levar a cabo uma política para estimular, de acordo com os métodos apropriados às condições e práticas nacionais, e por etapas, se assim for necessário, a concessão de licença remunerada com o objetivo de:

- a) formação profissional em todos os níveis;
- b) educação geral, social ou cívica;
- c) educação sindical.

Artigo 3

A política a que se refere o artigo anterior deverá ter por objetivo contribuir, segundo diferentes modalidades, se assim for necessário, para:

- a) a aquisição, desenvolvimento e adaptação das qualificações profissionais e funcionais e ao incentivo ao emprego e à segurança no emprego, em condições de desenvolvimento científico e técnico e de transformação econômica e estrutural;
- b) a participação ativa e competente dos trabalhadores e seus representantes na vida da empresa e da comunidade;
- c) a promoção humana, social e cultural dos trabalhadores; e
- d) de maneira geral, favorecer uma educação e uma formação permanentes e apropriadas que facilitem a adaptação dos trabalhadores às exigências da vida atual.

Artigo 4

Esta política deverá levar em conta o grau de desenvolvimento e as necessidades particulares do país e dos diferentes setores de atividade e deverá coordenar-se com as políticas gerais em matéria de emprego, educação e formação profissional e com as políticas relativas à duração do trabalho, e levar em consideração, nos casos devidos, as variações sazonais na duração ou no volume do trabalho.

Artigo 5

A concessão da licença remunerada para estudos poderá se dar mediante a legislação nacional, os contratos coletivos, os laudos arbitrais, ou de qualquer outro modo compatível com a prática nacional.

Artigo 6

As autoridades públicas, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições ou organismos dedicados à educação ou a formação deverão associar seus esforços, de acordo com as condições e práticas nacionais, para elaborar e pôr em prática a política destinada a estimular a licença remunerada para estudos.

Artigo 7

O financiamento dos sistemas de licença remunerada para estudos deverá efetuar-se de forma regular, adequada e de acordo com a prática nacional.

Artigo 8

A licença remunerada para estudos não deverá ser negada aos trabalhadores por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social.

Artigo 9

Quando for necessário, deverão ser estabelecidas disposições especiais sobre a licença remunerada para estudos:

- a) nos casos em que categorias particulares de trabalhadores, tais como os trabalhadores de pequenas empresas, os trabalhadores rurais e outros que vivam em zonas isoladas, os trabalhadores por turnos ou os trabalhadores com responsabilidades familiares, tenham dificuldade para ajustar-se ao sistema geral;
- b) nos casos em que categorias particulares de empresas, como as empresas pequenas ou as empresas sazonais, tenham dificuldade para ajustar-se ao sistema geral, na cer

teza de que os trabalhadores destas empresas não serão privados do benefício da licença remunerada para estudos.

Artigo 10

As condições de elegibilidade dos trabalhadores a serem beneficiados pela licença remunerada para estudos poderão variar segundo os objetivos da licença remunerada para estudos, sejam:

- a) a formação profissional em todos os níveis;
- b) a educação geral, social ou cívica;
- c) a educação sindical.

Artigo 11

O período da licença remunerada para estudos deverá coincidir com um período de trabalho efetivo, para efeito de que sejam determinados os direitos a tributos sociais e outros direitos que derivem da relação de emprego de acordo com o previsto na legislação nacional, os contratos coletivos, os laudos arbitrais ou qualquer outro método compatível com a prática nacional.

Artigo 12

As ratificações da presente Convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor - Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 13

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor 12 meses depois da data em que as ratificações de dois dos Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 14

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao expirar um período de 10 anos, a partir da data em que tenha entrado em vigor, mediante comunicação, para efeito de registro, ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano após a data em que tenha sido registrada.
2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, num prazo de um ano após expirar o mencionado período de 10 anos, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante um novo período de 10 anos, podendo, futuramente, denunciar esta Convenção apenas ao expirar cada período de 10 anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 15

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de quantas notificações, declarações e denúncias lhe comuniquem os Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da organização para a data em que entrará em vigor a nova Convenção.

Artigo 16

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho apresentará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeito de registro e em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que tenham sido registradas de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 17

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia de conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 18

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que implique a revisão total ou parcial do presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposição em contrário:
 - a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista implicará, ipso iure, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 14, desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;
 - b) a partir da data em que entre em vigor a nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.
2. Esta Convenção continuará em vigor em qualquer hipótese, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a Convenção revista.

Artigo 19

As versões inglesa e francesa do texto da Convenção são igualmente autênticas.

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).