



Relatório Trabalhista

Nº 090

09/11/95

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, descharacterizará 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 em seu livro "Curso de Rotinas Trabalhistas" o seguinte:

"Tanto a vigilância patrimonial como os plantões de emergência são indispensáveis para que, a 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 descharacterizando as férias dos outros como coletivas, ainda porque os trabalhos normais do setor ficam paralisados."

Comunicações:

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.

Gozo em duas vezes:

As férias coletivas poderão ser gozadas e 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).

Pagamento e Recibo:

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

Abono Pecuniário e 1/3 Constitucional:

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.

Anotações na CTPS:

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 antiga Portaria nº 3.560/79.

Critério para concessão:

Na prática, as férias coletivas destinam-se aos empregados com período aquisitivo incompleto de férias, uma vez que, quem tem o período aquisitivo completo, tira na oportunidade férias normais.

Cálculos:

Para se calcular férias coletivas, temos à considerar 3 hipóteses seguintes:

- empregado com direito de férias inferior a férias coletivas;
- empregado com direito de férias igual a férias coletivas;
- empregado com 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 ($2 \times 2,5$ dias) e a empresa pretende conceder 10 dias (que é o mínimo permitido).

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

férias normais	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 ($4 \times 2,5$ 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 ($8 \times 2,5$ 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 concessivo. Caso a pendência fosse inferior a 10 dias, a empresa dever-se-ia conceder integralmente.

Mudança do período aquisitivo:

Excepcionalmente, nos casos de férias coletivas, o período aquisitivo de férias muda de acordo com o início do gozo das respectivas férias, isto é, começa-se um novo período aquisitivo no início das férias coletivas.

Dessa maneira, o vencimento das férias seguintes passa a não coincidir com a data de admissão, como normalmente acontece.

Exemplo:

- férias proporcionais de 01/01/95 a 30/11/95 = 11/12 (27,5 dias)
- início das férias coletivas = 01/12/95

Neste caso, o início de um novo período aquisitivo de férias será em 01/12/95. Em 01/12/96 terá adquirido uma férias.

Empregados com período aquisitivo completo de férias:

No tocante aos empregados com mais de um ano de casa, portadores de período incompleto de férias, a dúvida está em torno de considerar uma “antecipação” ou uma “quitação” do período aquisitivo de férias, ao conceder as férias coletivas.

Conforme citamos anteriormente, na prática, as férias coletivas destinam-se aos empregados portadores de período aquisitivo incompleto de férias, pois assim os artigos 139, 140 e 141 da CLT disciplinam a matéria, com clareza e transparência.

O mesmo não acontece ao tratar de empregados com o período aquisitivo completo de férias. Resta-nos tratar o assunto por analogia, os quais são os seguintes pontos à serem comentados:

- a) O artigo 140 da CLT, define situações em que o empregado tem período aquisitivo incompleto de férias, isto é, fraciona-se 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 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 de no mínimo 30 dias, 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 previu essa 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.

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

Exemplo:

- empregado que foi admitido no dia 21/09/90;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/94;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/94;
- o período aquisitivo de férias à considerar é de 21/09/94 a 21/09/95;
- a empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/95.

Optando pela quitação do período:

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/94, digamos de 01 a 19/12/94, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/94, então o período aquisitivo entre 21/09/94 a 01/12/94, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/94.

Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias, no mês de 03/95, digamos de 01 a 11/03/95, então o período aquisitivo de 01/12/94 a 01/03/95, foi integralmente quitado.

Assim sendo, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar será de 01/03/95 até a data do início do gozo.

Optando pela antecipação ou adiantamento de férias:

Neste caso, os 19 dias de dezembro/94 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 21/09/94 a 21/09/95. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/95.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/95, estes. ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/95 a 21/09/96.

Concluindo, deve-se observar que, em nenhuma das opções tratadas, o procedimento é protegido pela legislação do trabalho, assim sendo, cabe a 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 a Ministério do Trabalho:

“ Ilmo. Sr.
Delegado Regional do Trabalho do Estado de São Paulo
Nesta.

A (nome da empresa), com sede na (rua, nº , município e UF), inscrita no CGC do Ministério da Fazenda sob o nº (nº do CGC), atendendo ao disposto no § 2º do art. 139 da CLT, comunica que, no período de ___/___ a ___/___, concederá férias coletivas a todos os empregados 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 (6 a 14 faltas)	18 dias (15 a 23 faltas)	12 dias (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

PERGUNTAS & RESPOSTAS**A mulher pode trabalhar em horário noturno ?**

Sim. A Constituição Federal de 1988, equiparou direitos e deveres da mulher com o do homem. Logo em seguida veio a Instrução Normativa nº 01, de 12/10/88, do Ministério do Trabalho, orientando o seguinte:
“ assim, no que concerne à jornada, seja quanto à hora extra ou compensação de horas, seja quanto ao trabalho noturno, aplica-se à mulher os dispositivos que regulam o trabalho masculino”
Assim, desde 05 de outubro de 1988, não há mais distinção entre o trabalho da mulher e do homem, podendo portanto, trabalhar em horário noturno, com percepção do respectivo adicional.

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

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3^a e 6^a 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”