				
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 090

09/11/00



FÉRIAS COLETIVAS

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 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 descaracterizando 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 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 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 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 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 01/01/2000 a 30/11/2000 = 11/12 (27,5 dias)
- início das férias coletivas = 01/12/2000

Neste caso, o início de um novo período aquisitivo de férias será em 01/12/2000. Em 01/12/2001 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 21/09/1999;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/1999;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/2000;
- o período aquisitivo de férias à considerar será de 21/09/1999 a 20/09/2000;
- a empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/2000.

OPTANDO PELA QUITAÇÃO DO PERÍODO:

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/1999, digamos de 01 a 19/12/1999, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/1999, então o período aquisitivo entre 21/09/1999 a 01/12/1999, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/1999.

Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias, no mês de 03/2000, digamos de 01 a 11/03/2000, então o período aquisitivo de 01/12/1999 a 01/03/2000, foi integralmente quitado.

Assim sendo, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar será de 01/03/2000 até a data do início do gozo.

OPTANDO PELA ANTECIPAÇÃO OU ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:

Neste caso, os 19 dias de dezembro/1999 e 11 dias de março/2000 (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 21/09/1999 a 20/09/2000. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/2000.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/2000, estes, ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/2000 a 20/09/2001.

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 AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

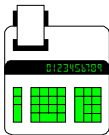
“ Ilmo. Sr.
Delegado Regional do Trabalho do Estado de São Paulo
Nesta.

A (nome da empresa), com sede na (rua, nº, 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



DÉBITOS TRABALHISTAS
TABELA PARA ATUALIZAÇÃO - NOVEMBRO/2000

TABELA DIÁRIA

TABELA PARA ATUALIZAÇÃO DIÁRIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

DATA	TX."PRO RATA DIE" (%)	TX.ACUMULADA (%)	COEFICIENTE ACUMULADO
01/11/00	0,005982	0,000000	1,00000000
02/11/00	-	0,005982	1,00005982
03/11/00	0,005982	0,005982	1,00005982
04/11/00	-	0,011964	1,00011964
05/11/00	-	0,011964	1,00011964
06/11/00	0,005982	0,011964	1,00011964
07/11/00	0,005982	0,017946	1,00017946
08/11/00	0,005982	0,023929	1,00023929
09/11/00	0,005982	0,029912	1,00029912
10/11/00	0,005982	0,035895	1,00035895
11/11/00	-	0,041879	1,00041879
12/11/00	-	0,041879	1,00041879
13/11/00	0,005982	0,041879	1,00041879
14/11/00	0,005982	0,047863	1,00047863

15/11/00	-	0,053847	1,00053847
16/11/00	0,005982	0,053847	1,00053847
17/11/00	0,005982	0,059832	1,00059832
18/11/00	-	0,065817	1,00065817
19/11/00	-	0,065817	1,00065817
20/11/00	0,005982	0,065817	1,00065817
21/11/00	0,005982	0,071803	1,00071803
22/11/00	0,005982	0,077789	1,00077789
23/11/00	0,005982	0,083775	1,00083775
24/11/00	0,005982	0,089762	1,00089762
25/11/00	-	0,095749	1,00095749
26/11/00	-	0,095749	1,00095749
27/11/00	0,005982	0,095749	1,00095749
28/11/00	0,005982	0,101736	1,00101736
29/11/00	0,005982	0,107724	1,00107724
30/11/00	0,005982	0,113712	1,00113712
01/12/00	-	0,119700	1,00119700

Com a aplicação da última TABELA PARA ATUALIZAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS (mensal), o valor fica atualizado até o dia 1º/NOVEMBRO/2000. Após, para atualização diária, multiplica-se o valor obtido com a tabela mensal pelo coeficiente acumulado da TR "pro rata die" da data em que se pretende apurar o novo valor, acrescentando juros, também "pro rata" à razão de 1% a.m. Exemplo:
Valor em 01.11.00: R\$13.648,00
Atualização para 23.11.00:
R\$ 13.648,00 x 1,00083775 = R\$13.659,43
Juros 22 dias - 0,733333% = R\$ 100,17
Total em 23.11.00: R\$13.759,60

Fonte: TRT - 2ª Região - Assessoria Sócio-Econômica



RESUMO - INFORMAÇÕES

QUEM RECEBE SALÁRIO-FAMÍLIA DEVE APRESENTAR DOCUMENTOS ATÉ DIA 30

Documentos devem provar que os filhos estão na escola

Quem recebe o salário-família tem até o dia 30 deste mês para apresentar o comprovante de frequência escolar dos filhos entre sete e 14 anos de idade. Os pais aposentados com mais de 60 anos, se mulher, e mais de 65, se homem; os aposentados por invalidez e os beneficiários de auxílio-doença devem levar o documento à Agência da Previdência Social onde mantêm o benefício. Já o trabalhador deve apresentar o comprovante na própria empresa.

A exigência está na Lei nº 9.876/99, que trata da Reforma da Previdência para os trabalhadores da iniciativa privada. Antes dessa lei, o trabalhador tinha de apresentar, em maio, apenas a certidão de nascimento e a carteira de vacinação da criança. Agora é preciso a apresentação do comprovante de frequência escolar duas vezes ao ano: maio e novembro.

Se a beneficiário não apresentar o comprovante, o INSS ou a empresa suspenderá o pagamento do salário-família. Mas, se provar, mesmo depois do prazo, que a criança estava estudando, terá direito de receber os atrasados. O mesmo acontece com o comprovante de vacinação, que também deve ser apresentado até o dia 30 deste mês.

Quem recebe – O salário-família é pago ao trabalhador com carteira assinada, exceto o doméstico, e ao trabalhador avulso com filhos de até 14 anos ou inválidos de qualquer idade e com remuneração mensal de até R\$ 398,48. O valor é de R\$ 9,58, por filho. Se o pai e a mãe forem empregados, ambos recebem o salário-família pelo mesmo filho. Assim, um casal com dois filhos menores de 14 anos receberá R\$ 38,32 em salário-família pois cada cônjuge terá direito a R\$ 19,16 de acréscimo no contracheque.

A pessoa com menor sob tutela ou enteado também tem direito ao salário-família, desde que comprove essa condição. Também fazem jus ao benefício o trabalhador avulso, os aposentados por invalidez e os aposentados com mais de 60 anos, se mulher, e mais de 65, se homem.

Quem paga o salário-família é o INSS. Mas, no caso dos trabalhadores com carteira assinada, a responsabilidade pelo pagamento é da empresa, que deduz o valor quando recolhe as suas contribuições para a Previdência Social. Os aposentados e beneficiários de auxílio-doença recebem o salário-família junto com o benefício mensal. Ano passado o INSS desembolsou mais de R\$ 1,8 bilhão com o pagamento de quase 200 milhões de salários-família para trabalhadores empregados. Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 09/11/2000.

TERCEIRO BOLETIM DA GFIP TRAZ NOVIDADES SOBRE AS FILANTRÓPICAS

São seis mil empresas que mantêm 600 mil trabalhadores com salário de R\$820

As seis mil empresas filantrópicas existentes no País empregam 600 mil pessoas com um salário médio mensal de R\$ 820. Juntas, elas deixaram de pagar para a Previdência Social um total de aproximadamente R\$ 1,4 bilhão em 99. O valor não é referente a dívidas e, sim, à quantia que o Ministério da Previdência deixou de arrecadar com essas entidades no ano passado, a chamada renúncia fiscal. Os dados são inéditos e estão no terceiro Boletim da Guia da Recolhimento do FGTS e Informações da Previdência Social (Gfip), a ser apresentado pelo secretário executivo da Previdência Social, José Cechin. O documento será divulgado hoje, às 10h, no auditório do Ministério.

A Gfip é pioneira na cobertura completa do mercado de trabalho formal declarado pelas empresas. No documento, a empresa informa, por exemplo, quantos trabalhadores possui e qual o valor da renda mensal dessas pessoas. O Boletim a ser apresentado hoje traz dados da Gfip de janeiro de 99 a março deste ano.

Além das informações sobre as filantrópicas, o Boletim também traz outros dados inéditos: um sobre o tempo de serviço do trabalhador e outro sobre a renda. Segundo o documento, os empregados da construção civil são os que ficam menos tempo no emprego enquanto que os de instituições financeiras, como bancos e empresas de crédito, são os mais estáveis.

De acordo com o Boletim, existem cerca de 18 milhões de trabalhadores com carteira assinada no País. Eles recebem, em média, R\$ 650,89 por mês. Na Região Nordeste, mais da metade da população (57%) ganha até dois salários mínimos. Na Sudeste, esse mesmo valor é pago a pouco mais de um quarto dos empregados da Região (26%).

Diferenças – Enquanto os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD), do IBGE, constitui uma amostra dos trabalhadores ocupados, a Gfif traz uma coleta universal de empregadores e empregados. Segundo José Cechin, para a apuração de todos os dados da Gfip, a Previdência precisou montar um sistema novo e gigantesco para abrigar toda a relação de empregados, remunerações, salários-família e maternidade, licenças, exposição a agentes nocivos e várias outras informações que revelam o perfil do mercado formal de trabalho brasileiro. *Fonte: Assessoria de Comunicação Social do MPAS, 09/11/2000.*

**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"