

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 092

17/11/2014

## Sumário:

- FÉRIAS COLETIVAS - GENERALIDADES
- TRABALHO TEMPORÁRIO - FISCALIZAÇÃO - REPUBLICAÇÃO



## FÉRIAS COLETIVAS GENERALIDADES

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.

O saudoso 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.

Nota: As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas (Lei Complementar nº 123, de 14/12/06, DOU de 15/12/06).

## **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, temo 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/x1 a 30/11/x1 = 11/12 (27,5 dias)
- início das férias coletivas = 01/12/x1

Neste caso, o início de um novo período aquisitivo de férias será em 01/12/x1. Em 01/12/x2 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/x1;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/x1;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/x2;
- o período aquisitivo de férias à considerar será de 21/09/x1 a 20/09/x2;
- a empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/x2.

#### **OPTANDO PELA QUITAÇÃO DO PERÍODO:**

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/x2, digamos de 01 a 19/12/x2, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/x1, então o período aquisitivo entre 21/09/x2 a 01/12/x2, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/x2.

Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias, no mês de 03/x2, digamos de 01 a 11/03/x3, então o período aquisitivo de 01/12/x2 a 01/03/x3, foi integralmente quitado.

Assim sendo, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar será de 01/03/x3 até a data do início do gozo.

#### **OPTANDO PELA ANTECIPAÇÃO OU ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:**

Neste caso, os 19 dias de dezembro/x2 e 11 dias de março/x3 (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/x2 a 20/09/x3. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/x3.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/2006, estes, ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/x3 a 20/09/x4.

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



## TRABALHO TEMPORÁRIO FISCALIZAÇÃO - REPUBLICAÇÃO

A Instrução Normativa nº 114, de 05/11/14, DOU de 12/11/14, republicada no DOU de 18/11/14, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, estabeleceu diretrizes e disciplinou a fiscalização do trabalho temporário regido pela Lei 6.019, de 03/01/74, pelo Decreto n.º 73.841, de 13/03/74, e pela Portaria n.º 789, de 02/06/14. Na íntegra:

O Secretário de Inspeção do Trabalho, no exercício da competência prevista no Decreto n.º 5.063, Anexo I, art. 14, Incisos I e XIII, de 3 de maio de 2004, e na Portaria n.º 483, Anexo VI, art. 1º, Incisos I e XIII, de 15 de setembro de 2004, resolve:

**Art. 1º** - O Auditor Fiscal do Trabalho - AFT, na fiscalização do trabalho temporário, deve observar o disposto nesta instrução normativa.

**Art. 2º** - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º - Acréscimo extraordinário de serviços é o aumento excepcional da atividade da empresa ou de setor dela, provocado por um fato determinado e identificável.

§ 2º - Não se consideram extraordinários os acréscimos de serviço comuns do ramo de negócio do tomador e que façam parte do risco do empreendimento, bem como os decorrentes do crescimento da empresa, da expansão de seus negócios ou da abertura de filiais.

§ 3º - Demandas sazonais, entendidas como aquelas que, embora previsíveis, representam um aumento expressivo e significativo na atividade da empresa para atender a um evento episódico no decorrer do ano, justificam a contratação por acréscimo de extraordinário de serviços.

**Art. 3º** - A regularidade da locação de mão de obra temporária está condicionada à observância estrita tanto dos requisitos formais quanto dos requisitos materiais da legislação aplicável.

Parágrafo único - A empresa tomadora ou cliente pode ser responsabilizada pelo vínculo empregatício com o trabalhador temporário em caso de irregularidade na locação de mão de obra, conforme disposto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

**Art. 4º** - A empresa de trabalho temporário tem seu funcionamento condicionado ao registro no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, observados os procedimentos estabelecidos pelo órgão.

§ 1º - O registro regular da empresa de trabalho temporário no MTE é requisito de validade essencial do contrato de trabalho temporário, devendo ser observado o disposto no art. 3º desta Instrução Normativa.

§ 2º - A atividade de locação de mão de obra é exclusiva da empresa de trabalho temporário, não podendo ser transferida a terceiros, mesmo em locais em que não possua filial, agência ou escritório.

§ 3º - Considera-se irregular o recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários realizado pelo próprio tomador da mão de obra.

**Art. 5º** - É lícito à empresa tomadora ou cliente exercer, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder diretivo sobre o trabalhador colocado à sua disposição, inclusive em tarefas vinculadas à sua atividade-fim.

**Art. 6º** - Somente trabalhadores devidamente qualificados podem ser contratados na modalidade de contrato temporário regido pela Lei n.º 6.019, de 1974.

§ 1º - Considera-se trabalhador devidamente qualificado aquele tecnicamente apto a realizar as tarefas para as quais é contratado.

§ 2º - O treinamento para ambientação no posto de trabalho e os referentes às normas de saúde e segurança promovidas pela empresa tomadora são compatíveis com a forma de contratação temporária.

**Art. 7º** - O AFT deverá verificar o estrito atendimento aos seguintes requisitos:

I - formais:

a) registro regular da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho e Emprego;

b) tomada de mão de obra temporária feita por empresa urbana;

c) existência de contrato escrito ou aditivo contratual entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente para cada contratação de trabalho temporário;

d) duração do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não superior a três meses, ressalvadas as exceções previstas na Portaria n.º 789, de 2014, devendo ser indicadas expressamente as datas de início e término no instrumento firmado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente;

e) existência de cláusula constante do contrato entre empresa de trabalho temporário e tomadora ou cliente descrevendo expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, sendo insuficiente a mera indicação da hipótese legal - acréscimo extraordinário de serviços ou substituição de quadro regular e permanente;

f) existência de contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos trabalhadores, nele constando as datas de início e término do contrato, além de elencar os direitos conferidos pela lei.

II - materiais:

a) comprovação do motivo alegado no contrato entre a empresa de trabalho temporário e o tomador ou cliente, por meio de apresentação de informações específicas, tais como dados estatísticos, financeiros ou contábeis concretos relativos à produção, vendas ou prestação de serviços, no caso de acréscimo extraordinário de serviços, ou, no caso de substituição de quadro permanente, por meio da indicação do trabalhador substituído e causa de afastamento;

b) compatibilidade entre o prazo do contrato de trabalho temporário e o motivo justificador alegado;

c) comprovação da justificativa apresentada nos casos de solicitação de prorrogação de contrato por prazo superior a três meses, nos termos da Portaria n.º 789, de 2014.

§ 1º - É vedada a contratação de mão de obra temporária por empresa tomadora ou cliente cuja atividade econômica seja rural.

§ 2º - A solicitação de mão de obra pela tomadora à empresa de trabalho temporário, ainda que formalizada por qualquer meio, não afasta a obrigatoriedade de instrumento contratual escrito em cada contratação.

§ 3º - Não é obrigatória a indicação do motivo justificador da contratação no contrato de trabalho firmado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador.

§ 4º - As informações relativas aos contratos de trabalho temporário estão disponíveis no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT, prestadas pela Empresa de Trabalho Temporário, nos termos do art. 7º da Portaria n.º 789, de 2014.

**Art. 8º** - A rescisão por término do contrato de trabalho temporário acarreta o pagamento de todas as verbas rescisórias, calculadas proporcionalmente à duração do contrato e conforme o tipo de rescisão efetuada.

§ 1º - Quando antecipada, a rescisão enseja o da multa rescisória do FGTS prevista no art. 18, §1º, da Lei n.º 8.036, de 1990; e da indenização prevista no art. 12, alínea f, da Lei n.º 6.019, de 1974.

§ 2º - A data de término do contrato deve ser determinada na assinatura do contrato de trabalho temporário, sendo irregular sua definição posteriormente ao início da prestação dos serviços pelo trabalhador.

**Art. 9º** - Considera-se irregular, sem prejuízo de outras constatações, o trabalho temporário prestado nas seguintes situações:

I - utilização sucessiva de mão de obra temporária para atender ao mesmo motivo justificador, inclusive quando fornecida por diferentes empresas de trabalho temporário;

II - celebração de sucessivos contratos onde figure o mesmo trabalhador, para atender ao mesmo motivo justificador, ainda que a intermediação seja feita por diferentes empresas de trabalho temporário;

III - utilização de contrato de trabalho temporário com finalidade de contrato de experiência;

IV - substituição de quadro próprio da empresa tomadora por trabalhadores temporários;

V - contratação de trabalhador temporário por acréscimo extraordinário de serviços cuja atividade desempenhada não exista na tomadora.

Parágrafo único - É lícita a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, nos casos de quaisquer afastamentos legais, desde que tal condição esteja indicada expressamente no contrato firmado e o prazo seja compatível com a substituição de todos os empregados. Ministério do Trabalho e Emprego .

**Art. 10** - Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente são possíveis tanto a celebração de contrato de trabalho temporário por prazo superior a três meses, quanto a sua prorrogação, desde que previamente autorizadas pelo MTE, nos termos dos arts. 2º e 3º, da Portaria n.º 789, de 2014.

**Art. 11** - Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, a contratação do trabalhador temporário é limitada a três meses, podendo superar tal prazo apenas por meio de prorrogação previamente autorizada pelo MTE, nos termos previstos na Portaria n.º 789, de 2014.

§ 1º - Na hipótese de prorrogação prevista no caput, o AFT deve verificar se foram apresentados elementos fáticos que demonstrem a permanência do motivo justificador da contratação.

§ 2º - É vedado às empresas inovar, durante a ação fiscal, as justificativas anteriormente apresentadas no SIRETT. Art. 12. Constatada a cobrança pela empresa de trabalho temporário de qualquer importância do trabalhador, mesmo a título de mediação, salvo os descontos previstos em lei, o AFT deve comunicar este fato à Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, sem prejuízo da lavratura dos competentes autos de infração.

**Art. 13** - Cabe ao AFT verificar o cumprimento do art. 8º da Lei n.º 6.019, de 1974, e da Portaria n.º 789, de 2014, quanto à obrigatoriedade da prestação de informações pela empresa de trabalho temporário para o Estudo de Mercado, atentando para os prazos fixados, a falta de envio das informações, bem como incorreções ou omissões em sua prestação.

**Art. 14** - Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

**Art. 15** - Revogam-se os artigos 6º ao 14 da Instrução Normativa nº 3, de 1º de setembro de 1997.

PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA