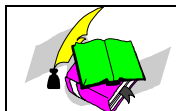




Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674



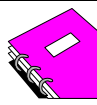
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 082

14/10/2004

Sumário:

- FÉRIAS COLETIVAS - GENERALIDADES
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES



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.

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, tomar 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 01/01/2004 a 30/11/2004 = 11/12 (27,5 dias)
- início das férias coletivas = 01/12/2004

Neste caso, o início de um novo período aquisitivo de férias será em 01/12/2004. Em 01/12/2005 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 21/09/2003;
- tirou 19 dias de férias coletivas no mês de 12/2003;
- tirou 11 dias de férias coletivas no mês de 03/2004;
- o período aquisitivo de férias à considerar será de 21/09/2003 a 20/09/2004;
- a empresa pretende conceder 19 dias no mês 12/2004.

OPTANDO PELA QUITAÇÃO DO PERÍODO:

Neste caso, o empregado que tirou 19 dias de férias coletivas em 12/2003, digamos de 01 a 19/12/2003, tendo como período aquisitivo a partir de 21/09/2003, então o período aquisitivo entre 21/09/2003 a 01/12/2003, foi integralmente quitado, tendo um novo período aquisitivo a partir de 01/12/2003.

Quando tirou a segunda férias coletivas de 11 dias, no mês de 03/2004, digamos de 01 a 11/03/2004, então o período aquisitivo de 01/12/2003 a 01/03/2004, foi integralmente quitado.

Assim sendo, a empresa desejando conceder a terceira férias coletivas, o período aquisitivo a considerar será de 01/03/2004 até a data do início do gozo.

OPTANDO PELA ANTECIPAÇÃO OU ADIANTAMENTO DE FÉRIAS:

Neste caso, os 19 dias de dezembro/2003 e 11 dias de março/2004 (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 21/09/2003 a 20/09/2004. E nesse caso, fica um período aquisitivo de férias em aberto, a partir de 21/09/2004.

Como a empresa pretende conceder 19 dias de férias coletivas em dezembro/2004, estes, ficarão por conta de antecipação ou adiantamento, do período aquisitivo de 21/09/2004 a 20/09/2005.

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



CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

PREVIDÊNCIA SOCIAL:

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

TRABALHISTA:

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

IMPOSTO DE RENDA:

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas

- fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;
- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

SENAI/SENAC:

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

VALE TRANSPORTE:

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

CRECHES:

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

TREINAMENTO:

- Empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (Art. 390-C, CLT).
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção frotas de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO:

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO:

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

OBSERVAÇÕES GERAIS:

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.

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: www.sato.adm.br"



Visite o nosso site para aquisição de sua assinatura semestral.

Fácil e rápido!

www.sato.adm.br