

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 089

08/11/2010

Sumário:

- FÉRIAS COLETIVAS - GENERALIDADES
- CRACHÁ - REGISTRO DE PESSOAL



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



CRACHÁ REGISTRO DE PESSOAL

Crachá, é um documento de identificação do empregado na empresa e em outros estabelecimentos normalmente conveniados.

Trazida pelas multinacionais na década de 60, normalmente é implantado em empresas de médio e grande portes.

Sua principal finalidade consiste:

- identificação do novo funcionário na portaria;
- identificação perante aos clientes e fornecedores;
- identificação perante aos departamentos internos da empresa, tais como: restaurante, departamento médico, portaria, etc.;
- identificação no caso de acidente do trabalho (interno e externo) e principalmente se o crachá dispuser o tipo de sangue, irá facilitar os médicos;
- outros.

Além de suas principais finalidades, ela tem o papel de mostrar a organização da empresa, que cria fatores psicológicos, tais como:

- promover a imagem da empresa, lá fora;
- criar a satisfação do empregado, pelo fato de mostrar que trabalha naquela organização;
- criar uma segurança interna, à quem atende um funcionário portador de crachá;
- outros.

Nos sistemas mais modernos, o crachá eletrônico tem múltiplas utilidades tais como:

- anotação do ponto (terminal de ponto eletrônico computadorizado);
- autorizar entrada no restaurante;
- autorizar o acesso em ônibus da empresa;
- autorizar compras em farmácias e supermercados.

Esses crachás eletrônicos se assemelham com os cartões bancários e de créditos, que quando não estão sendo usados para as finalidades citadas, servem de crachá, à mostra em qualquer parte do corpo.

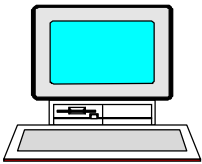
Terceirização

A Portaria nº 739, de 29/08/97, DOU de 05/09/97, do Ministério do Trabalho, que deu nova redação aos arts. 2º e 3º da Portaria nº 3.626, de 13/11/91, permitiu que o registro de empregados, de empresas terceirizadas, permaneçam na sede da contratada, desde que os empregados portem cartão de identificação do tipo "crachá", contendo nome completo do empregado, data de admissão, número do PIS/PASEP, horário de trabalho e respectiva função.

Nota: A Instrução Normativa nº 3, de 29/08/97, DOU de 01/09/97, do Ministério do Trabalho, dispôs sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.

Controle centralizado de documentos

A empresa que adota o controle único e centralizado do registro de empregados, deverá elaborar o cartão de identificação (crachá) à todos os seus empregados, contendo nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função (Art. 3º da Portaria nº 41, de 28/03/07, DOU de 30/03/07).



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

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"