



O QUE AS INDÚSTRIAS PRECISAM SABER SOBRE FÉRIAS COLETIVAS

Informe estratégico – O que as indústrias precisam saber sobre férias coletivas

Uma questão recorrente para muitas empresas diz respeito à concessão de férias coletivas para seus empregados, principalmente neste momento em que os atuais prognósticos direcionam para um possível surto da doença coronavírus. Pois bem, é o que se discorrerá a seguir:

1. O que são férias coletivas?

São aquelas concedidas de forma simultânea a todos os empregados, ou para apenas empregados de determinados estabelecimentos ou de setores da empresa. Geralmente, são concedidas no final do ano, ou em situações em que a empresa possui algum empreendimento sazonal, como, por exemplo, a indústria da cana-de-açúcar. Também podem ser concedidas em situações de excepcionalidade, como a atual, decorrente da necessidade de resguardar os empregados da doença coronavírus.

2. Quais são os dispositivos legais que tratam sobre o assunto?

Na CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, vamos encontrar especificamente o assunto sendo tratado do art. 139 ao 140. Porém, outros dispositivos também devem ser observados, como, por exemplo, o art. 130 da CLT, que trata sobre a proporção da quantidade de dias de férias que possui o empregado, de conformidade com seu número de faltas injustificadas.

3. Existe algum período específico para utilização das férias coletivas pela empresa?

Podem ocorrer a qualquer tempo, desde que observado o prazo para a comunicação oficial, que se discorrerá no item 5.

4. O empregado pode se recusar a gozar as férias coletivas?

A rigor o empregado não pode se recusar, pois de acordo com a CLT é prerrogativa do empregador decidir o período que quer conceder aos empregados as férias, individuais ou coletivas, de acordo com seus interesses e necessidades, embora muitas empresas tenham como prática negociar o período de férias individuais com seus empregados. Porém, é de bom tom que os empregados compreendam os motivos da concessão das férias coletivas em determinado período.

5. Quais procedimentos devem ser observados pela empresa na formalização das férias coletivas?

A empresa deverá estabelecer as datas de início e de término do período das férias coletivas, devendo comunicar formalmente à unidade mais próxima da Superintendência Regional do Trabalho, ou mesmo em uma de suas agências e gerências, especificando quais setores terão o benefício ou se toda a empresa irá usufruir da folga. Tal comunicação ao órgão deverá ocorrer com a antecedência mínima de quinze dias, em relação à data em que terá início o período da folga. Em igual prazo, o empregador deverá encaminhar uma cópia da comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e deverá providenciar a afixação da informação nos locais de trabalho. Caso não tenha como cumprir o prazo de quinze dias, a empresa poderá ajustar com o sindicato da categoria profissional, por meio de um acordo coletivo de trabalho, a redução ou a dispensa do cumprimento do prazo legal de quinze dias de antecedência, para a comunicação aos órgãos competentes, em virtude do possível surto da doença coronavírus.

6. Como proceder caso o empregado já tenha sido comunicado do período de suas férias individuais, e a empresa decidir dar férias coletivas em período diferente?

Se empregador decidir dar férias coletivas, deverá seguir os procedimentos obrigatórios de sua formalização aos órgãos competentes, e o trabalhador deverá entrar em férias coletivas juntamente com os demais empregados de empresa, independentemente de já ter sido avisado de um período de férias individuais diferente.

7. As férias coletivas podem ser fracionadas?

Podem ser gozadas em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos. É importante ressaltar que é proibido o início de gozo das férias no período de dois dias antes de um feriado ou do dia do repouso semanal remunerado.

8. As férias coletivas são descontadas do período de férias individuais de cada trabalhador?

O período poderá ser descontado. Se o empregado gozou vinte dias de férias coletivas, por exemplo, terá direito a apenas dez dias restantes, a título de férias individuais, já que o trabalhador tem direito ao total de trinta dias de férias em cada período concessivo.

9. Como fica a situação das férias coletivas para os empregados admitidos há menos de doze meses?

Mesmo antes de completar doze meses de vigência do contrato de trabalho o empregado poderá gozar férias coletivas, mas de forma proporcional. Para conseguir novo direito a férias deverá trabalhar um novo período aquisitivo de doze meses, que terá início tão logo terminem as férias coletivas.

10. Como é feita a contagem da quantidade de dias de férias proporcionais?

O número de dias de férias que o empregado poderá usufruir será proporcional ao tempo que houver trabalhado no período aquisitivo. Uma forma simples de fazer esta conta é dividir por doze a quantidade de dias que houver trabalhado até a data de início do período das férias coletivas. Por exemplo, se o empregado trabalhou ao longo de sessenta dias, terá direito a cinco dias de férias proporcionais [$60 \div 12 = 5$]. Outra forma de cálculo das férias proporcionais é a seguinte: as férias são sempre calculadas em fração mensal, ou seja, $1/12$ avos. Para cada doze meses completados na empresa, o empregado tem direito a trinta dias. Portanto, a cada mês completado, da data da admissão ou da data de início do seu período aquisitivo atual, soma-se $1/12$ avos, sendo que para este cálculo, conta-se como $1/12$ avos os quinze dias ou mais trabalhados dentro de determinado mês. Em assim sendo, se o empregado trabalhou cinco meses e dezesseis dias, a fração é $6/12$ avos, e suas férias proporcionais serão de quinze dias [$(6 \div 12) \times 30 = 15$].

11. Como a empresa deve proceder no caso de as férias coletivas serem em período superior ao direito do empregado?

No caso de as férias coletivas serem superiores ao direito do empregado, a empresa deverá pagar ao trabalhador os dias excedentes como licença remunerada, que não poderá ser descontada futuramente do trabalhador, tampouco de suas férias individuais. Por exemplo, se um empregado tem direito a oito dias de férias proporcionais, e as férias coletivas serão de doze dias; neste caso, o trabalhador irá receber oito dias a título de férias coletivas, com o acréscimo de $1/3$, e quatro dias como licença remunerada, sem o acréscimo de $1/3$. Outrossim, no caso de o empregado ter direito às férias proporcionais superiores ao período das férias coletivas, o empregador deverá conceder o período de férias coletivas, e completar os dias restantes em outro momento, ou mesmo conceder ao empregado, integralmente, o período de férias proporcionais adquirido, para que haja quitação total do período aquisitivo. Neste caso, o empregado irá retornar ao trabalho depois dos demais. Em ambos as situações, com o retorno do empregado ao trabalho terá início um novo período aquisitivo.

12. Como a empresa deve proceder no caso de empregado recém-contratado?

Neste caso, se o empregado não tem direito ainda às férias proporcionais, a empresa deverá pagar ao trabalhador os dias das férias coletivas como licença remunerada (sem o acréscimo de 1/3), sendo que o valor não poderá ser descontado futuramente do trabalhador, tampouco de suas férias individuais.

13. Como funciona o pagamento das férias coletivas?

Não há distinção em relação ao pagamento das férias individuais, devendo funcionar da mesma forma.

14. Qual é a base de cálculo usada para pagamento das férias coletivas?

É a remuneração que o trabalhador tiver direito no mês em que forem concedidas as férias coletivas. Ou seja, se o empregado foi admitido com o salário mensal de R\$ 1.500,00, e teve um reajuste salarial, passando para R\$ 2.000,00, deverá receber o pagamento das férias coletivas com base no valor atualizado do salário, ou seja, o trabalhador deverá receber na íntegra o salário do mês que estiver de férias, mais um valor equivalente a um terço do seu salário normal. E se houver recebido algum adicional, como horas extras, periculosidade, insalubridade etc., deverá receber os reflexos de tais verbas nas férias coletivas, com base no cálculo de sua média.

15. Nas férias coletivas o empregado tem direito ao abono pecuniário?

Em princípio, em todas as férias concedidas a conversão de 1/3 em abono pecuniário é uma garantia prevista na CLT. Porém, tratando-se de férias coletivas, a conversão em abono pecuniário deverá ser objeto de acordo coletivo de trabalho entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional. A não conversão pode até mesmo se justificar na hipótese de a empresa estar em dificuldades financeiras, ou ainda se houver a necessidade urgente de paralisação das atividades, como no caso do coronavírus, por exemplo.

16. Qual é o prazo para pagamento da remuneração das férias coletivas?

De acordo com a CLT o empregador deverá fazer o pagamento das férias, individuais e coletivas, em até dois antes do trabalhador entrar em férias, ainda que as férias sejam fracionadas, sob pena de pagar em dobro.

17. As férias não quitadas integralmente antes do início do período de descanso justificam o pagamento em dobro?

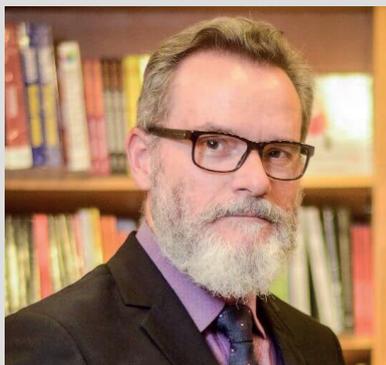
Justificam, pois o pagamento antecipado das férias, com o acréscimo de um terço, tem a finalidade de fornecer recursos para o empregado usufruir o período de descanso. Em ocorrendo o pagamento de forma parcial, tem-se como frustrada essa finalidade. Para o Tribunal Superior do Trabalho é devido o pagamento em dobro da remuneração das férias, incluído o terço constitucional, na situação em que o empregador tenha descumprido o prazo de pagamento de até dois dias antes do início do período da folga, mesmo quando as férias houverem sido gozadas na época própria.

18. Como a empresa deverá proceder caso o empregado fique doente, com o coronavírus, ou mesmo com outra doença, no período em que estiver de férias coletivas?

No caso de o empregado apresentar atestado médico com início dentro do período das férias coletivas, ou mesmo individuais, a contagem dos quinze primeiros dias para pagamento pela empresa se dará a partir do dia seguinte ao término das férias coletivas. No caso de o atestado ser superior a quinze dias, a empresa deverá afastar o empregado pelo INSS, que ocorrerá somente após o empregador remunerar os quinze primeiros dias, a contar da data de retorno das férias coletivas.

19. A partir da Reforma Trabalhista é permitida a ampla negociação coletiva em relação às férias?

Apesar de os instrumentos coletivos da categoria, acordos e convenções coletivas de trabalho, terem adquirido supremacia sobre a legislação ordinária, nem tudo pode ser objeto de negociação coletiva. No caso das férias é proibida a negociação em relação ao número de dias de férias devidas ao empregado, e em relação ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Portanto, se o empregado tem direito a trinta dias de férias, a empresa pode até conceder as férias de forma fracionada, mas não pode negociar a redução de trinta para vinte dias a quantidade total de férias do trabalhador. Outrossim, as férias sempre devem ser remuneradas com o acréscimo de 1/3 sobre o valor do salário normal, não podendo ser negociada a sua redução ou supressão. Fora essas possibilidades, nada obsta que outras questões possam ser negociadas com o sindicato da categoria profissional.



Marco Antonio Redinz

É advogado, professor universitário, escritor e membro do Conselho Temático da Micro e Pequena Empresa (Compem) e Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgãos de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).