



## ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAPELINI

ADVOCACIA / CONTABILIDADE COM RESPONSABILIDADE

CRC/SC 12064/O-8

Fone: (49) 3536-0242

O SUCESSO DE MUITAS EMPRESAS NÃO DEPENDE EXCLUSIVAMENTE DE UMA PESSOA OU DE UM ÚNICO PRODUTO. O SUCESSO DE UMA EMPRESA ACONTECE COM A BOA ORGANIZAÇÃO, COM SETORES AFINADOS, FORNECEDORES E COLABORADORES COMPROMETIDOS COM UM TODO. CONFIE A CONTABILIDADE DA SUA EMPRESA OU ESCRITÓRIO A QUEM OFERECE SEGURANÇA E QUALIDADE NOS SERVIÇOS.

### Escritório Contábil Zapelini

Rua Padre Agostinho Rombaldi, 65 - Centro - Cep: 89595-000 - Salto Veloso / SC

Fones: (49) 3536-0131 / (49) 3536-0242 - e-mail: zapelini@acisv.com.br

DEZEMBRO/2011

## CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

- DURAÇÃO DAS FÉRIAS
- FÉRIAS COLETIVAS
- EMPREGADOS MENORES DE 18 ANOS E MAIORES DE 50 ANOS
- DESCONTO DE FALTAS
- FALTAS JUSTIFICADAS
- RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE EMPREGADO E NA CARTEIRA DE TRABALHO
- CÔMPUTO DOS ADICIONAIS
- INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO
- PENALIDADES

### Destaques do Mês

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO COM DURAÇÃO DE ATÉ 90 DIAS É TRANSFORMADO EM LEI COMO É QUE VAI FICAR A REDUÇÃO DE 2 HORAS NA JORNADA OU OS 7 DIAS NO FINAL DO AVISO, COM A NOVA LEI Nº 12.506/11?

ESTÁ TERMINANDO O PRAZO PARA AS EMPRESAS RETIRAREM O CERTIFICADO DIGITAL NOVO PONTO ELETRÔNICO PASSA A VALER A PARTIR DE JANEIRO DE 2012

QUAIS AS RETENÇÕES QUE UMA PESSOA JURÍDICA DEVE FAZER NA REMUNERAÇÃO DE UM AUTÔNOMO? SPED SERÁ OBRIGATÓRIO PARA EMPRESAS DO LUCRO PRESUMIDO

UMA PESSOA PODE TER MAIS DE UMA EMPRESA OPTANTE PELO SIMPLES NACIONAL? QUAIS SÃO OS MOTIVOS QUE LEVAM A DECRETAÇÃO DE FALÊNCIA DE UMA EMPRESA?



## PESSOAL



### AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO COM DURAÇÃO DE ATÉ 90 DIAS É TRANSFORMADO EM LEI

O Governo Federal sancionou a Lei nº 12.506/2011 para determinar que o aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. O prazo do aviso aumenta proporcionalmente ao tempo de serviço prestado na mesma empresa. Além do direito aos 30 dias (já previsto em lei), o trabalhador terá direito ao acréscimo de três dias a cada ano de serviço, limitado a 90 dias de aviso prévio. Em caso de demissão voluntária, o empregado deve trabalhar pelo mesmo período ou ressarcir a empresa pelo tempo devido. Mas a empresa pode optar por liberar o empregado, sem ônus.

Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Isso significa que quanto mais tempo de empresa maior será o pagamento de aviso prévio conforme tabela abaixo:

Tempo de empresa	Dias de aviso prévio	Tempo de empresa	Dias de aviso prévio
Até 1 ano	30	12 anos	63
2 anos	33	13 anos	66
3 anos	36	14 anos	69
4 anos	39	15 anos	72
5 anos	42	16 anos	75
6 anos	45	17 anos	78
7 anos	48	18 anos	81
8 anos	51	19 anos	84
9 anos	54	20 anos	87
10 anos	57	21 anos	90
11 anos	60		

### COMO É QUE VAI FICAR A REDUÇÃO DE 2 HORAS NA JORNADA OU OS 7 DIAS NO FINAL DO AVISO, COM A NOVA LEI Nº 12.506/11?

A Lei que alterou os prazos do aviso prévio é a Lei nº 12.506/11 e tem apenas um artigo e um parágrafo. Vejamos:

Art. 1º - O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A lei entra em vigor para beneficiar qualquer funcionário para as demissões sem justa causa ou pedidos de demissão a partir de 13/10/2011, desde que, não tenha sido demitido ou pedido demissão antes da data de sua publicação, não importando se o mesmo tem 2 ou 20 anos de trabalho na mesma empresa.

Portanto, a partir de 13/10/2011, a parte (entenda-se empregador ou empregado) que, sem justo motivo, quiser

rescindir o contrato, terá de cumprir o aviso prévio estendido. A contagem se inicia na data de sua admissão, ou seja, após completado 1 ano de serviço, o funcionário já tem direito a 33 dias de aviso prévio.

Assim, o empregado com mais de um ano de empresa terá um aviso prévio acrescido de três dias por ano trabalhado, tanto no caso de despedida sem justa causa quanto no caso de pedido de demissão. Assim, teremos:

Empregado com mais de um ano de serviço - 33 dias de aviso prévio;

Empregado com mais de dois anos de serviço - 36 dias de aviso prévio;

Empregado com mais de três anos de serviço - 39 dias de aviso prévio;

E assim sucessivamente, chegando a um máximo de 60 dias a mais de aviso prévio caso o empregado chegue a mais de 20 anos de serviço.

A Lei não fez qualquer alteração no artigo 488 da CLT, assim, entendemos que a regra continua valendo com a redução de jornada em duas horas pelo período todo do aviso prévio, seja ele de 33 dias ou 90 dias dependendo do tempo de casa do empregado.

Em tempo, como a Lei acaba de entrar em vigor e vê-se que deixou muitos pontos em aberto, é possível que futuramente sejam emitidas Portarias, Normas Regulamentadoras ou qualquer outro meio que venha a esclarecer melhor seus reflexos na legislação trabalhista e previdenciária.

### ESTÁ TERMINANDO O PRAZO PARA AS EMPRESAS RETIRAREM O CERTIFICADO DIGITAL

Mais de três milhões de empregadores precisam ficar atentos ao prazo para realizar o registro no Novo Conectividade Social por meio do certificado digital no padrão ICP-Brasil. A partir de 2012, não será permitido acesso à ferramenta de trocas de informações da Caixa com as empresas, que passarão a ser feitos via certificados digitais. O modelo no padrão ICP-Brasil está disponível aos empregadores, desde 2 de maio, com todas as funções necessárias ao relacionamento com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O Conectividade Social é o canal eletrônico de relacionamento, desenvolvido pela Caixa e oferecido às empresas e aos escritórios de contabilidade, para transmitir, via Internet, arquivos gerados pelo programa do Sefip (Sistema de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social) para acessar e atualizar informações do FGTS dos trabalhadores, bem como realizar transações de transferência de benefícios à sociedade.

No caso de escritórios de contabilidade e demais pessoas físicas equiparadas a jurídicas, que não estão obrigadas a realizar sua inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) é indispensável a inserção do seu número do Cadastro Específico do INSS (CEI), no ato da certificação digital, permitindo assim o acesso a todos os serviços próprios de empregadores e pessoas jurídicas.

Cada usuário tem uma relação de serviços adequada ao perfil, permitindo realizar transações eletrônicas no canal. Aos magistrados, está disponível a consulta dos depósitos recursais, efetuados no âmbito da Justiça do Trabalho.

### NOVO PONTO ELETRÔNICO PASSA A VALER A PARTIR DE JANEIRO DE 2012

A adoção do ponto eletrônico foi adiada pela quarta vez e passa a ser obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2012, segundo portaria do Ministério do Trabalho publicada no "Diário Oficial da União". O sistema deve ser instalado em todas as empresas com mais de 10 empregados que já usam equipamento eletrônico para o registro da jornada de trabalho.



## FISCAL



### QUAIS AS RETENÇÕES QUE UMA PESSOA JURÍDICA DEVE FAZER NA REMUNERAÇÃO DE UM AUTÔNOMO?

No que se refere ao autônomo - pessoa física - é devida apenas a retenção de IR-Fonte calculado com base na Tabela Progressiva Mensal da Receita Federal.

O IR deverá ser retido no ato do pagamento com a emissão do RPA (Recibo de Pagamento a Autônomo). Para efeito de determinação da base de cálculo sujeita à incidência do imposto na fonte, poderão ser deduzidas do rendimento bruto:

a) as importâncias pagas a título de pensão alimentícia, quando em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente, inclusive a prestação de alimentos provisionais, ou por escritura pública;

b) a quantia de R\$ 157,47 por dependente; e

c) as contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

O imposto retido será considerado redução do devido na declaração de rendimentos da pessoa física.

O prazo de recolhimento é até o último dia útil do 2º (segundo) decêndio do mês subsequente ao mês de ocorrência dos fatos geradores.

Base legal: RIR/1999, art. 620, 628, 629, 641, 674 e 675; MP Nº 2.158-35, de 2001, art. 65, Lei Nº 7.713, de 1988, art. 12-A; Lei Nº 9.887, de 1999; Lei Nº 10.451, de 2002, arts. 1º, 2º e 15; Lei Nº 10.637, de 2002, arts. 62 e 63; Lei Nº 11.482, de 2007, art. 3º; Lei Nº 11.945, de 2009; IN SRF Nº 15, de 2001, arts. 9º e 19, IV; IN RFB Nº 994, de 2010, arts. 1º e 2º; Lei Nº 11.196, de 2005, art. 70, I, d, com a redação dada pelo art. 5º da Lei Nº 11.933, de 2009.

**INSS:** A pessoa jurídica deverá reter da pessoa física/autônomo, o valor de 11% sobre o pagamento efetuado na prestação de serviços até o limite máximo do teto do INSS (atualmente R\$ 3.691,74), recolhendo a favor do mesmo.

### UMA PESSOA PODE TER MAIS DE UMA EMPRESA OPTANTE PELO SIMPLES NACIONAL?

Com base nas informações prestadas, entendemos que não há impeditivo legal, devendo ser considerado o que determina o artigo 3º da Lei Complementar 123/2006 e demais alterações posteriores.

§ 4º Não poderá se beneficiar do tratamento jurídico diferenciado previsto nesta Lei Complementar, incluído o regime de que trata o art. 12 desta Lei Complementar, para nenhum efeito legal, a pessoa jurídica:

I - de cujo capital participe outra pessoa jurídica;

II - que seja filial, sucursal, agência ou representação, no País, de pessoa jurídica com sede no exterior;

III - de cujo capital participe pessoa física que seja inscrita como empresário ou seja sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado nos termos desta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput

deste artigo;

IV - cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa não beneficiada por esta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;

V - cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;

VI - constituída sob a forma de cooperativas, salvo as de consumo;

VII - que participe do capital de outra pessoa jurídica;

VIII - que exerça atividade de banco comercial, de investimentos e de desenvolvimento, de caixa econômica, de sociedade de crédito, financiamento e investimento ou de crédito imobiliário, de corretora ou de distribuidora de títulos, valores mobiliários e câmbio, de empresa de arrendamento mercantil, de seguros privados e de capitalização ou de previdência complementar;

IX - resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos 5 (cinco) anos-calendário anteriores;

X - constituída sob a forma de sociedade por ações.

### CADASTRO/SOCIETÁRIO



### QUAIS SÃO OS MOTIVOS QUE LEVAM A DECRETAÇÃO DE FALÊNCIA DE UMA EMPRESA?

A Lei 11101/2005 regula a recuperação judicial, extrajudicial e falência do empresário e da sociedade empresária.

A falência é a insolvência por completo da empresa, na qual ela declara não ter direitos/bens para solver suas obrigações/deveres/débitos com seus credores. Na prática, a falência deve ser decorrente de uma sentença declaratória do juiz de direito (justiça pública).

A recuperação judicial é uma medida legal destinada a evitar a falência, proporcionando ao empresário devedor a possibilidade de apresentar, em juízo, aos seus credores, formas para quitação do débito.

A recuperação judicial é praticamente uma nova "roupagem" da concordata, prevista na Nova Lei de Falências (Lei Nº 11.101/2005) em substituição à antiga (Decreto-lei Nº 7.661).

A recuperação judicial pode ser utilizada por empresas de qualquer porte, desde microempresas até multinacionais. Na prática, uma empresa de grande porte precisa contratar, entrar com processo na Justiça e fazer um plano de reestruturação a ser entregue em 60 dias.

A principal vantagem da recuperação judicial é proporcionar ao devedor a chance de envolver todos os credores (e não apenas os credores sem garantia, como ocorria na concordata) e apresentar um plano de recuperação que, efetivamente, possa ser cumprido e evite sua falência.



## CONTÁBIL

## SPED SERÁ OBRIGATÓRIO PARA EMPRESAS DO LUCRO PRESUMIDO

A partir de janeiro de 2012, 1,4 milhão de empresas, em sua maioria de pequeno e médio porte, que estão enquadradas no regime tributário de Lucro Presumido, serão obrigadas a aderir ao EFD PIS/Cofins - Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). O problema é que o prazo está aí e grande parte delas não tem estrutura e informação para se adequar à nova exigência do fisco federal. Para as empresas do Lucro Real sujeitas a acompanhamento econômico-tributário diferenciado, a obrigatoriedade é em relação aos fatos geradores ocorridos a partir de janeiro de 2011, e para as demais empresas sujeitas ao Lucro Real, em relação aos fatos geradores ocorridos a partir de 1º de julho de 2011.

A entrega dos arquivos digitais referentes ao ano de 2011, foi prorrogada para o dia 07/02/2012, e o primeiro arquivo das empresas do Lucro Presumido para 08/03/2012.

Tem muita empresa que ainda não atentou para o problema e não está se preocupando em adotar procedimentos capazes de gerar as informações necessárias, na forma exigida pela lei.

Com o SPED, as empresas não têm outra alternativa a não ser investir em estrutura física (software) e de recursos humanos. Uma necessidade que gera custos, mas que é a única forma de garantir o cumprimento das novas exigências dos órgãos fiscalizadores. Antes as empresas repassavam todas as informações fiscais e deixavam para os escritórios de contabilidade a sua organização para envio às Receitas Federal e Estadual. Agora, elas têm de fornecer uma variedade grande e detalhada de informações ligadas ao seu negócio e a produção, que apenas elas podem organizar e gerar.

Ser capaz de gerar estas informações de forma ágil, fiel e dentro dos padrões exigidos pela lei é o grande desafio das empresas, pois qualquer erro resultará em multas vultosas, colocando em risco o próprio negócio. As empresas que declaram o "lucro real", grupo que engloba normalmente as de maior faturamento e tamanho, já são obrigadas a trabalhar dentro do SPED Contábil, fornecendo informações eletrônicas e mantendo toda a escrituração contábil digital (diário, razão e balancete) e enviando à Receita Federal, desde 2009.

Mesmo estas empresas contando com estruturas de departamentos internos, além de escritórios de contabilidade, os problemas já começaram a aparecer.

Todas as empresas vão ter de investir no treinamento de recursos humanos e em equipamentos (computadores e programas eficientes). Muitos escritórios de contabilidade já estão trabalhando na atualização de suas equipes desde 2009 e estão prontos a dar toda assistência às empresas. Mas de nada adiantará se as empresas não tiverem uma estrutura própria adequada para gerar as informações exigidas pelo novo sistema com forma e conteúdo corretos.

Além de treinar suas equipes e contar com um assessoramento profissional, as empresas têm de utilizar programas que estejam atualizados conforme as novas exigências.

São poucos os softwares disponíveis com estas características. Muitas empresas ainda estão adequando seus programas. Mas o empresário tem de estar atento.

No ano que vem a Receita também deve ampliar o número de empresas que deverão fazer o SPED EFD (Escrituração Fiscal Digital) do PIS e Cofins. O interesse do fisco no EFD PIS/Cofins se deve ao fato de que 23% de tudo que ele arrecada vem destas duas contribuições.

Apesar de todos os custos envolvidos, o retorno compensa. As informações vão ajudar o empresário a ter uma visão mais detalhada de sua produção e negócio, permitindo interferências no sentido de aprimorar procedimentos, reduzir custos e melhorar a sua eficiência, se tomando uma ferramenta de gestão.

TABELA DE ALIQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO	ALIQUOTA (%)
Até 1.107,52	8,00
De 1.107,53 Até 1.845,67	9,00
De 1.845,68 Até 3.691,74 (Teto máximo, contribuição de R\$ 406,00)	11,00

TAXA DE SALÁRIO MÍNIMO	VALOR DA PARCELA	TABELA PARA CÁLCULO DO BENEFÍCIO SEGURO-DESEMPREGO
Até	R\$ 399,00	Multiplica-se o salário mínimo por 0,8 (80%).
A partir de	R\$ 399,07 até R\$ 1.498,56	O que exceder a R\$ 399,00 multiplica-se por 0,5 (50%) e somase a 719,12.
Acima	R\$ 1.498,56	O valor da parcela será de R\$ 1.019,70 (invariavelmente).

TABELA DE IMPOSTO DE RENDA		
BASE DE CÁLCULO (R\$)	%	DEDUZIR
Até 1.506,61	Isento	R\$ 0,00
De 1.506,62 até 2.347,85	7,5 %	R\$ 117,48
De 2.347,86 até 3.130,51	15 %	R\$ 293,56
De 3.130,52 até 3.911,63	22,5 %	R\$ 528,37
Acima de 3.911,63	27,5 %	R\$ 723,95
Dedução de dependentes	-	R\$ 157,47

TABELA SALÁRIO-FAMÍLIA / POR FILHO ATÉ 14 ANOS	
Limite Faixa	Valor
Até 573,91	29,43
Superior a 573,91 e igual ou inferior a 862,60	20,74

INSS			
FAVULTATIVO	SALÁRIO BASE		CONTRIBUIÇÃO
VALOR MÍNIMO por contribuição	R\$ 545,00	20%	R\$ 109,00
VALOR MÍNIMO por idade	R\$ 545,00	11%	R\$ 59,95
VALOR MÁXIMO	R\$ 3.691,74	20%	R\$ 737,93

## AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Dia	Obrigações da Empresa
06/12	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
07/12	FGTS CAGED
09/12	IPF - Competência 11/2011 - 2402,20.00
15/12	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 11/2011
20/12	IRRF (Empregados) - Fato Gerador 11/2011 GPS (Empresas) - Competência 11/2011 GPS 13º SALÁRIO 2ª PARCELA 13º SALÁRIO SIMPLES NACIONAL
23/12	IPF (Mensal) PIS COFINS
30/12	IRPJ - Lucro Real CSLL - Lucro Real CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Empregados)
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

## Expediente:

Este informativo é uma publicação mensal de: ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAPELINI, CRC/SC 12064/O-8. Editoração, Direção Técnica e Impressão: Business Editora e Publicação de Informativos Ltda. (47) 3371-0619. Este material possui Direitos Reservados. É proibida a reprodução deste material. Tiragem: 080 exemplares - Cod. 00246



**ESCRITÓRIO CONTÁBIL ZAPELINI**  
ADVOCACIA / CONTABILIDADE COM RESPONSABILIDADE

**Fone: (49) 3536-0242**



## CONHEÇA AS NORMAS PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

A legislação assegura a todos os trabalhadores um período de folga ou descanso, denominado férias.

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), o empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

O período aquisitivo é computado na data em que o empregado é admitido até que ele complete um ano de serviço.

Assim, exemplificando, se o empregado foi admitido em 01/04/2009, seu período aquisitivo vai de 01/04/2009 a 31/03/2010. O segundo período vai de 01/04/2010 a 31/03/2011 e assim sucessivamente.

O período de férias, ou seja, os dias de descanso são computados, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

A legislação vigente não prevê a concessão das férias antes de completado o período aquisitivo, a não ser no caso de férias coletivas. Isto porque, a finalidade das férias é a preservação do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, após um longo período laboral.

### DURAÇÃO DAS FÉRIAS

O período de férias do empregado é fixado pela legislação, sendo consideradas para tanto a jornada de trabalho semanal para a qual ele foi contratado e a proporção das faltas injustificadas ao serviço, ocorridas durante o período aquisitivo.

### FÉRIAS COLETIVAS

Férias coletivas é a concessão simultânea de períodos de descanso, extensivos a todos os empregados da empresa ou apenas aos empregados de determinado setor, estabelecimento ou seção, independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos.

As férias coletivas atendem aos interesses do empregador, pois é um recurso utilizado para a paralisação da empresa ou setor, em épocas festivas ou de queda na produção.

### FRACIONAMENTO

As férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais.

Entretanto, a legislação trabalhista determina que nenhum desses dois períodos pode ser inferior a 10 dias corridos.

## EMPREGADOS MENORES DE 18 ANOS E MAIORES DE 50 ANOS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do § 2º, do artigo 134, estabelece que, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias devem ser sempre concedidas de uma só vez.

Assim sendo, em princípio, devido à impossibilidade de fracionamento e divisão em dois períodos, as férias coletivas dos trabalhadores situados naquelas faixas etárias somente poderiam ser concedidas em apenas um período.

Entretanto, entendem alguns doutrinadores que as disposições contidas no § 2º, do artigo 134, da CLT, não se aplicam à hipótese de férias coletivas.

O menor de 18 anos, estudante, tem o direito de fazer coincidir suas férias individuais com as escolares. Segundo alguns doutrinadores, esse princípio também não se aplica no caso de férias coletivas.

**REQUISITOS PARA A CONCESSÃO:** Para a concessão das férias coletivas, todas as empresas, inclusive as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas na Lei Complementar 123/2006, que instituiu o Simples Nacional, devem observar as determinações prescritas na legislação trabalhista, conforme a seguir:

• **COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)**

O empregador deve comunicar ao órgão local do

MTE, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas, mencionando, inclusive, quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos pela medida.

As MEs e as EPPs estão dispensadas de comunicar ao MTE a concessão de férias coletivas.

### • COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

O empregador deve enviar ao sindicato representativo da categoria profissional cópia da comunicação remetida ao MTE, devendo, também, para esse fim, ser observado o prazo de 15 dias mencionado no subitem anterior.

### • AFIXAÇÃO DE AVISO NO LOCAL DE TRABALHO

Para que todos os empregados abrangidos tomem ciência da adoção da medida coletiva, deve ser afixado um aviso, em local visível do estabelecimento em que os mesmos trabalham.

Nesse caso, também deve ser obedecido o prazo de 15 dias de antecedência.

## DESCONTO DE FALTAS

Para definir o período de férias do empregado, o empregador não pode considerar as faltas justificadas, mas tão somente as injustificadas.

As faltas injustificadas reduzem a quantidade de dias de descanso, isto porque, elas servem para determinar o número de dias de gozo das férias.

Assim, por exemplo, se o empregado teve 17 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, a empresa não vai diminuir 17 faltas de 30 dias de férias, e conceder somente 13 dias de férias ao empregado. Neste caso, o empregador vai enquadrar os 17 dias de faltas e conceder ao empregado 18 dias corridos de férias.

Tendo em vista ausência de dispositivo legal, a empresa também não poderá somar as horas ou os minutos de atrasos para computar 1 dia de falta.

## FALTAS JUSTIFICADAS

Não são consideradas como faltas ao serviço, para fins de fixação do período de gozo de férias, a ausência do empregado nos seguintes casos:

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, viva sob sua dependência econômica;
- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- por 5 dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se cadastrar como eleitor, nos termos da lei respectiva;
- durante o licenciamento compulsório da empregada, por motivo de maternidade ou aborto, bem como nos casos de adoção ou guarda judicial de criança, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- durante a suspensão preventiva do empregado para responder a inquérito administrativo, ou em caso de prisão preventiva, quando ele for impronunciado ou absolvido;
- durante a paralisação do serviço nos dias que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar (apresentação anual do reservista);
- decorrentes das atividades dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS;
- para servir como jurado;
- para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho;
- comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;



o) até 9 dias, para professor, em consequência de casamento ou falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho;

p) nas ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho Nacional de Previdência Social;

q) pelo dobro dos dias de prestação de serviço, os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral;

r) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

s) durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS;

t) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

u) durante a gravidez, a mulher está dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares;

v) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

w) nos dias de atividade do Conselho Nacional, Estadual ou Municipal de Previdência Social.

### CONVERSÃO DE

#### 1/3 DAS FÉRIAS EM ABONO

O empregado pode converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, desde que o requerimento, nesse sentido, seja apresentado ao empregador até 15 dias antes do término do respectivo período aquisitivo de férias.

O período aquisitivo de férias corresponde a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

Entretanto, tratando-se de férias coletivas, os pedidos individuais de abono de 1/3 das férias não prevalecerão, pois a fruição das férias coletivas pela totalidade dos empregados implica uniformidade de sua duração.

Nesse caso, a conversão de 1/3 das férias em abono deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representante da categoria profissional dos empregados, independente de requerimento individual para sua concessão.

### EMPREGADO COM TEMPO DE SERVIÇO INFERIOR AO DAS FÉRIAS COLETIVAS

Se, por ocasião das férias coletivas, calculando-se a proporcionalidade, o empregado ainda não tiver alcançado o direito à totalidade dos dias concedidos pelo empregador, e na impossibilidade de ser ele excluído da medida, em face da paralisação total das atividades na empresa, o empregador deve considerar como licença remunerada os dias que excederem àqueles correspondentes ao direito adquirido pelo empregado.

Assim, o empregador deve pagar como licença remunerada os dias de férias coletivas que excederem às férias proporcionais, cujo direito o empregado tenha conquistado.

Esses dias devem ser pagos com base na remuneração do empregado, sem o acréscimo do adicional de 1/3 estabelecido pela Constituição Federal.

### RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso de ocorrer rescisão do contrato de trabalho do empregado, que foi beneficiado com a concessão das férias coletivas, quando contava com menos de um ano de

serviço na empresa, o valor pago pelo empregador, a título de licença remunerada, não poderá ser descontado, quando da quitação dos valores devidos ao empregado.

### ANOTAÇÃO NO REGISTRO DE EMPREGADO E NA CARTEIRA DE TRABALHO

O empregador, quando da concessão das férias normais ou coletivas, deve também efetuar as devidas anotações no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

A CLT dispõe que o empregado não pode entrar em gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para que nela seja anotada a respectiva concessão.

Portanto, a CTPS deve ser também apresentada pelo empregado, para que nela o empregador faça a anotação da concessão das férias coletivas. As anotações podem ser feitas com o uso de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal.

Esta obrigação também deve ser cumprida pelas MEs e EPPs.

### REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

O valor devido ao empregado, como remuneração das férias, é determinado de acordo com a duração do período de férias e varia de acordo com a forma de remuneração percebida pelo empregado, como contraprestação pelos serviços prestados, acrescido sempre do adicional de 1/3.

A Constituição Federal, promulgada em 05/10/1988, assegurou a todos os empregados remuneração de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

Se, após o pagamento das férias, ocorrer reajuste salarial que venha a refletir sobre a remuneração correspondente ao período de fruição, será necessário complementar o valor inicialmente pago, na proporção dos dias sujeitos ao reajuste.

### CÔMPUTO DOS ADICIONAIS

Caracterizam-se como adicionais os valores pagos ao empregado, independentemente do salário estabelecido no seu contrato de trabalho, tais como horas extras, adicional noturno, de insalubridade e periculosidade, dentre outros.

Por ocasião da concessão das férias coletivas, a média dessas parcelas adicionais, quando variáveis, ou o seu valor fixo, será considerado para fins de determinação da remuneração-base a ser utilizada para o cálculo das férias.

Se, no momento das férias, o empregado não tiver percebido o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos supervenientes.

### INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO

De acordo com o Precedente Normativo 100 do TST, originado da jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, o início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

Cabe ressaltar que na hipótese do sábado e do domingo serem dias normais de trabalho, não prevalecerá o disposto anteriormente.

### ÉPOCA DO PAGAMENTO

O pagamento da remuneração das férias, tanto individuais quanto coletivas, e do abono pecuniário deve ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

### PENALIDADES

As empresas que infringirem os dispositivos que tratam das férias coletivas serão punidas com multa igual a R\$ 170,26, por empregado em situação irregular, aplicada em dobro em caso de reincidência, embargo ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.