



Circular Sinapro-SP Nº 21.2012

A/C: Depto. Recursos Humanos
Férias Coletivas 2012

São Paulo, 29 de outubro de 2012

CIRCULAR SINAPRO-SP N° 21.2012

A/C: Depto. Recursos Humanos

Ref.: **Férias Coletivas 2012**

Prezada Filiada,

Servimo-nos da presente para ressaltar alguns pontos importantes acerca da concessão de férias coletivas, nos termos da legislação vigente e da Convenção Coletiva dos Publicitários. As férias, via de regra, deverão ser concedidas em um único período de 30 dias, após 12 (doze) meses de contrato de trabalho ininterruptos. Poderá haver fracionamento das férias em 2 (dois) períodos, apenas em caráter de exceção, desde que nenhum dos períodos seja inferior a 10 (dez) dias corridos. Uma dessas exceções, conforme art. 139 da CLT, é a concessão de férias coletivas.

1. As férias coletivas devem ser concedidas a todos os empregados?

Não. As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados da empresa ou apenas de determinados estabelecimentos ou setores.

2. Qual o procedimento que a empresa deve observar para conceder as férias coletivas aos empregados?

A empresa deverá seguir os seguintes passos para a concessão de férias coletivas aos empregados:

- (i) 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas, a empresa deverá comunicar à Secretaria Regional do Trabalho e Emprego ("SRTE") do Ministério do Trabalho e Emprego, as datas de início e término das férias, informando quais os estabelecimentos ou setores serão abrangidos;
- (ii) 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas, a empresa deverá enviar cópia da comunicação enviada a SRTE também ao Sindicato dos Publicitários;
- (iii) A empresa deve afixar avisos sobre a concessão de férias coletivas, sem prejuízo da adoção de ampla divulgação por outros meios (eletrônicos e impressos).
- (iv) Deve, obrigatoriamente, ser anotado o período de concessão de férias coletivas em CTPS e ficha de registro dos empregados, antes de seu início.

3. Todas as empresas devem seguir este procedimento?

Não. A Lei Complementar n° 123/2006 desobriga as microempresas de comunicar a SRTE e anotar em CTPS e ficha de registro dos empregados as férias coletivas.

4. Os empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos podem gozar férias coletivas em período inferior a 30 dias?

Não. Os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos, cuja a duração das férias coletivas seja inferior aos 30 (trinta) dias, adquiridos após 12 (doze) meses de contrato de trabalho, devem gozar integralmente as férias, devendo retornar às atividades profissionais após os demais empregados. Ainda, conforme artigo 136, parágrafo 2º, da CLT, menores de 18 anos podem fazer valer o direito de coincidir suas férias escolares com as férias da empresa.

Filiado à



5. Os empregados que possuem menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho terão direito às férias coletivas?

Sim. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo conforme art. 140 da CLT.

Se o período das férias coletivas for maior que as férias proporcionais e, desde que as condições de trabalho não permitam o retorno do empregado ao serviço, os dias excedentes serão considerados como licença-remunerada.

Se o período de férias coletivas for menor que as férias proporcionais, o empregador poderá conceder o total do período em continuidade às coletivas ou conceder o saldo de dias posteriormente.

6. É possível que o empregado solicite abono pecuniário?

O abono pecuniário nas férias coletivas deve ser objeto de acordo coletivo entre a empresa e o Sindicato dos Publicitários, independentemente de solicitação de sua conversão de forma individual.

7. O que a Convenção Coletiva dos Publicitários estabelece em relação às férias coletivas?

A Cláusula 36ª da Convenção Coletiva dos Publicitários estabelece que o início das férias coletivas não poderá coincidir com sextas, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Ainda, se as férias coletivas abrangerem os dias 24, 25, 31 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias, sendo, portanto, excluídos da contagem dos dias de férias regulamentares. Os dias que estiverem assim abrangidos devem ser pagos como descanso remunerado. As férias serão pagas pela empresa com base nos dias efetivamente contados.

Eram essas as considerações a respeito do assunto, e as dúvidas poderão ser dirimidas pelo escritório de advocacia Gambôa Advogados, que presta consultoria Jurídica a esta entidade no telefone (11) 3819-3300 ou email: fabiana@gamboa.adv.br / gamboa@gamboa.adv.br

Atenciosamente,



Francisco Sales Romeu de Moraes
Diretor Executivo

Filiado à

