

TOME NOTA

INFORMATIVO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIA E SINDICAL

FECOMERCIO - Novembro 2004 nº 14

Eventos debatem Direito do Trabalho e Conciliação Prévia

Neste mês de novembro ocorrem o 1º Simpósio Nacional de Direito do Trabalho, no dia 26, das 9h às 18h30, no Centro de Extensão Universitária, e o 2º Seminário Estadual das Câmaras de Conciliação Trabalhista do Comércio do Estado de São Paulo, entre os dias 17 e 21, na Praia Grande, no litoral paulista.

O simpósio intitulado "O novo Direito do Trabalho: Tendências e Alternativas" é coordenado pelos juristas Ney Prado e Ives Gandra da Silva Martins Filho, que preside o Centro de Extensão Universitária e fará a palestra inaugural do evento, sobre a finalidade do Direito do Trabalho. Seguem-se três painéis: "Tendências do Direito do Trabalho", abordando questões como reforma sindical e o papel da OIT; "Temas Polêmicos de Direito do Trabalho" e "Formas Alternativas de Solução de Conflito", sobre conciliação prévia e juizado especial trabalhista.

O encerramento será feito por Ney Prado, abordando o tema "O futuro da Justiça do Trabalho".

O endereço do Centro de Extensão Universitária é rua Maestro Cardim 370, Bela Vista (metrô São Joaquim). Mais informações pelo tel. 11-2515377 ou no site www.ceu.org.br. Já o seminário sobre

conciliação prévia, promovido pela Cintec – Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio, ocorre uma semana antes, entre os dias 17 e 21 de novembro, na Colônia de Férias dos Comerciários do Estado de São Paulo, na Praia Grande. Mais informações pelo tel. (17) 3215-9366 ou por meio do e-mail motta@fecesp.org.br.



TIRE SUAS DÚVIDAS

Jornada de trabalho

A jornada diária de trabalho é o período em que o empregado fica à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens. A duração normal da jornada de trabalho não poderá exceder oito horas diárias e 44 semanais.

Na jornada superior a quatro e inferior a seis horas diárias, o empregado terá direito a um intervalo de 15 minutos. Na jornada superior a seis horas, o empregado terá direito a, no mínimo, uma hora de intervalo para refeição e que, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder duas horas.

Por ato da Delegacia Regional do Trabalho, o limite mínimo de uma hora poderá ser reduzido para 30 minutos, desde que a empresa apresente justificativa para o pedido de redução.

Os intervalos para descanso não serão computados na jornada de trabalho. No caso da empresa não conceder o intervalo para refeição, esse período será remunerado com acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal. Esse percentual poderá ser superior, dependendo do estipulado no dissídio ou convenção coletiva da categoria.

Com o objetivo de flexibilizar as relações de trabalho, o governo implementou a jornada de trabalho a tempo parcial, introduzindo na CLT - Consolidação da Leis do Trabalho, o art. 58º. Considera-se trabalho a tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 horas semanais. Nesse caso, o salário será proporcional à jornada de trabalho em relação ao empregado que cumpre, na mesma função, o regime de tempo integral. Os empregados contratados em regime de tempo parcial não podem fazer horas extras.

Intervalos não previstos em Lei

De acordo com o Enunciado nº 118 do TST, o intervalo não previs-

to em lei não poderá ser acrescido à jornada de trabalho. Caso ocorra, se caracteriza como jornada à disposição da empresa. Exemplo: se a empresa concede 15 minutos de intervalo para café no período da tarde e não computa esse período na jornada de trabalho, caracteriza-se como hora extra.

Férias

As férias são tratadas nos arts. de 129 a 153 da CLT. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- 30 dias corridos, quando não faltar ao serviço mais de 5 vezes;
- 24 dias corridos, se tiver de 6 a 14 faltas;
- 8 dias corridos, se tiver de 15 a 23 faltas;
- 12 dias corridos, se tiver de 24 a 32 faltas.

O empregado que faltar mais de 32 dias, perderá o direito a férias. Também não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes à sua saída;
- permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- tiver recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, ainda que descontínuos.

A interrupção da prestação de serviço deve ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. No caso da perda do direito a férias, inicia-se novo período aquisitivo após o retorno ao serviço. Esse novo período deve ser anotado no livro ou ficha do empregado e na Carteira Profissional.

O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para o serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que o empregado compareça ao estabelecimento dentro de 90 dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Todo empregado que trabalhar menos de 12 meses terá direito a férias proporcionais, na base de 1/12 por mês de serviço. A fração superior a 14 dias de trabalho equivale a mais 1/12 avos de férias.

Comunicação e concessão

As férias serão comunicadas por escrito, pelo menos 30 dias antes de sua concessão, que deverá ser anotada no livro ou ficha de empregado, bem como em sua Carteira Profissional.

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses da empresa, cabendo, apenas, ao empregado estudante, menor de 18 anos, o direito de coincidir suas férias escolares com a da empresa. Os membros de uma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, se desejarem e não resultar prejuízo para o serviço, terão direito de gozar as férias no mesmo período.

Pagamento

As férias devem ser pagas dois dias antes do seu início, pelo valor do salário vigente na época da concessão. Aos que trabalham à base de comissão, deve ser observado o instrumento normativo da categoria. Para os empregados do comércio da capital deve ser apurada a média das comissões dos últimos três meses anteriores ao mês de pagamento. Para os empregados do interior deve ser apurada a média dos últimos seis meses.

Opagamento das férias, integrais ou proporcionais, sujeita-se ao acréscimo de 1/3 a mais em seu valor.

As férias deverão ser pagas em dobro sempre que o empregador não conceder as férias dentro do período concessivo. Exemplo: Período aquisitivo: de 11/10/01 a 10/10/02. Período concessivo: de 11/10/02 a 10/10/03.

É facultado ao empregado converter 1/3 das férias em dinheiro, desde que isso seja requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

Por ocasião das férias, poderá ser pago ao empregado a primeira parcela do 13º salário, sempre que isso for requerido no mês de janeiro.

Durante as férias o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho.

Modalidades

Em casos excepcionais as férias podem ser fracionadas, isto é, concedidas em dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias corridos. Aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias. O empregador deverá comunicar o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas, especificando os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. Em igual prazo, o empregador encaminhará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de avisos nos locais de trabalho. Os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, ini-

ciando-se, então, novo período aquisitivo.

Há uma modalidade de férias para quem trabalha em regime parcial. Considera-se trabalho a tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

Duração semanal do trabalho	Dias corridos de férias
De 22h a 25h	18 dias
De 20h a 22h	16 dias
De 15h a 20h	14 dias
De 10h a 15h	12 dias
De 5h a 10h	10 dias
Igual ou inferior a 5 horas	8 dias

Se o empregado tiver mais de 7 faltas injustificadas as férias serão reduzidas pela metade. Não será permitido aos empregados que trabalham nesse regime o parcelamento ou a conversão de férias em abono pecuniário.

Enunciados do TST sobre Férias

81. Férias - Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

89. Faltas ao serviço - Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias. As faltas injustificadas do empregado ao serviço não podem ser compensadas no período de férias.

171. Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção - Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

261. Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano - O empregado que se demite antes de completar 12 meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

328. Férias. Terço constitucional - O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo Art. 7º, XVI.

TABELA PRÁTICA PARA CÁLCULO DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS

Férias proporcionais	Até 5 faltas 30 dias	De 6 a 14 faltas 24 dias	De 15 a 23 faltas 18 dias	De 24 a 32 faltas 12 dias
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	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

Exemplos de como a tabela pode ser aplicada:

30 (dias) : 12 (meses) = 2,5 dias (equivale a 1/12 avos das férias)

24 (dias) : 12 (meses) = 2 dias (equivale a 1/12 avos das férias)

18 (dias) : 12 (meses) = 1,5 dias (equivale a 1/12 avos das férias)

12 (dias) : 12 (meses) = 1 dia (equivale a 1/12 avos das férias)

Mais informações com os
assessores Fernando Marçal
(OAB/SP 86.368)
e Rubens Caeiro
(OAB/SP 71.195)
Fones: 3254-1738 e 3254-1782

Educação é prioridade para o Conselho Federal de Contabilidade

A educação continuada, a qualificação do contabilista para exercer o papel de consultor das micro e pequenas empresas e o Exame de Suficiência, para controlar o nível de conhecimento dos novos profissionais do setor, são o foco do CFC - Conselho Federal de Contabilidade, para o biênio 2004/2005, de acordo com seu presidente, José Martonio Alves Coelho (foto).

Bacharel em Direito e Ciências Contábeis, mestre em Administração e professor da Universidade de Fortaleza, o cearense José Martonio falou ao *Tome Nota* sobre a entidade que preside – representante de 370 mil contabilistas, que trabalham em 64 mil empresas de contabilidade espalhadas pelas 27 unidades da Federação. Uma profissão em alta, que já é a quinta mais procurada pelos estudantes que prestam vestibular.

“Nos últimos quatro anos o CFC investiu R\$ 5 milhões no programa “Excelência na Contabilidade”, com o propósito de incentivar cursos de mestrado e especialização nas universidades públicas e



privadas”, conta José Martonio. Outro programa do CFC, este em parceria com o Sebrae, é o “Contabilizando o Sucesso”, com investimentos de R\$ 12 milhões, rateados pelas duas entidades. “O Sebrae fez uma pesquisa e constatou que o contabilista é o principal executivo das pequenas e microempresas brasileiras.

Daí decidimos desenvolver esse programa, com o objetivo de capacitar tecnicamente o profissional para exercer esse papel e com isso reduzir o elevado coeficiente de mortalidade das empresas nesse segmento, que gira em torno de 70%”, relata o presidente do CFC.

Finalmente, José Martonio explica que há quatro anos o CFC realiza o Exame de Suficiência para recém-formados, nos moldes do exame que a OAB faz para os advogados, e que também apresenta uma taxa de reprovação elevada, entre 55% e 60%. “Isso mostra que é preciso melhorar a qualidade do ensino das Ciências Contábeis no Brasil”, conclui o contabilista.

José Martonio Alves Coelho presidiu o 17º Congresso Brasileiro de Contabilidade, que reuniu mais de quatro mil contabilistas entre os dias 24 e 28 de outubro na cidade de Santos (SP). Foram apresentados 650 trabalhos científicos, mais que o dobro dos 318 trabalhos apresentados no Congresso anterior, em Goiânia, há quatro anos.

TOME NOTA TOME NOTA TOME NOTA TOME NOTA

INFORMATIVO DE
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA,
PREVIDENCIÁRIA
E SINDICAL

Diretor-executivo: Antônio Carlos Borges - Editor: Herbert Abreu Carvalho
(hacarvalho@fecomercio.com.br) Consultores jurídicos: Fernando Marçal e Rubens Caeiro
Diagramação / Secretaria Gráfica: MAVERPITA
Redação: R. Dr. Plínio Barreto, 285 - 5º andar
CEP 01313-020 - São Paulo - SP - Tels.: 11-3254-1758 - Fax 3254-1799 - www.fecomercio.com.br