



## MÓDULO 14: FÉRIAS REGULAMENTARES

### CAPÍTULO 1: APRESENTAÇÃO

#### 1 FINALIDADE

M Este módulo tem a finalidade de fixar os procedimentos para a concessão das férias aos empregados, dirigentes e cedidos, bem como as vantagens correspondentes, concedidas por determinação legal ou por Acordo Coletivo de Trabalho, ou por deliberação da Empresa.

#### 2 ELABORAÇÃO DOS CAPÍTULOS

M Compete ao Departamento de Gestão de Serviços de Gestão de Pessoas - DEGEP a elaboração dos capítulos deste módulo.

#### 3 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

##### 3.1 Período Aquisitivo

M É o período de 12 meses de trabalho após o qual o empregado, o dirigente e o cedido adquirem o direito ao gozo das férias.

##### 3.2 Período Concessivo

M É o período de 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo, durante o qual o empregado, o dirigente e o cedido deverão gozar as férias a que fazem jus (art. 134-CLT).

##### 3.3 Período de Fruição

M É o período contado em dias consecutivos durante o qual o empregado, o dirigente e o cedido permanecem afastados de suas atividades para o gozo das férias.

##### 3.4 Abono Pecuniário

M É a quantia paga ao empregado, ao dirigente e ao cedido no valor correspondente a um terço do período de férias a que tem direito, quando solicita converter em dias trabalhados essa parcela de suas férias.

##### 3.5 Gratificação de Férias – 1/3 Constitucional

M É valor pago ao empregado, ao dirigente e ao cedido, correspondente a 1/3 adicional à remuneração, por ocasião das férias.



### 3.6 Gratificação de Férias Complemento

**M** É o valor pago ao empregado, de forma complementar, correspondente a 36,67% da remuneração de férias.

### 3.7 Dirigentes

São os representantes da Empresa nomeados pelo Presidente da República para exercer o cargo de Presidente e Diretores da ECT.

**3.7.1** Aos dirigentes sem vínculo empregatício com a ECT são assegurados os mesmos direitos e vantagens devidas ao dirigente empregado, no que se refere às férias.

**M** **3.7.2** As férias devidas ao Presidente e Diretores de Área são concedidas pelo Conselho de Administração e Diretoria Colegiada, respectivamente.

### **I** 3.8 Cedidos

São servidores da Administração Direta e Indireta, cedidos para prestar serviço na ECT com base na legislação pertinente que regulamenta o processo de cessão de empregados e servidores públicos.

## 4 GENERALIDADES

**M** Para fins deste módulo, consideram-se vantagens as parcelas concedidas por determinação legal, por Acordo Coletivo de Trabalho-ACT ou por deliberação da Empresa, tais como: o abono pecuniário, a gratificação de férias (1/3 constitucional e complementar), a gratificação de função, o adiantamento de férias, o adiantamento de 50% do 13º salário por ocasião do gozo das férias e o desconto parcelado do adiantamento das férias.

\* \* \* \* \*

**RT** — **MÓDULO 14: FÉRIAS REGULAMENTARES****CAPÍTULO 2: ASPECTOS LEGAIS DA CONCESSÃO DE FÉRIAS****1 CONDIÇÕES PARA CONCESSÃO DAS FÉRIAS**

**M** 1.1 A concessão das férias é regulamentada por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Capítulo IV, artigos de 129 a 153.

**M** 1.2 Para ter direito à concessão das férias, o empregado, o dirigente e o cedido terão que cumprir um interstício de 12 meses de trabalho, contados a partir da data do seu ingresso na Empresa, ou seja, do primeiro dia da vigência do seu Contrato de Trabalho, ou da data de nomeação/cessão (art. 134 da CLT).

1.2.1 Para o dirigente empregado o interstício é contado a partir da data de admissão.

**Exemplo:**

**M** a) Empregado, dirigente e cedido, admitido, nomeado ou cedido, no dia 18.08.2002 - os períodos aquisitivos terão início no dia 18 de agosto de cada ano e se completarão no dia 17 de agosto do ano seguinte.

**I** 1.3 Em hipótese alguma poderá haver antecipação do período aquisitivo para concessão de fruição de férias.

**2 CONCESSÃO FÉRIAS**

2.1 As férias relativas a um período aquisitivo, deverão ser concedidas no decurso dos 12 meses seguintes (Período Concessivo), (art. 134 da CLT):

**Exemplo:**

a) Admissão ou nomeação, em 18.08.2002 – período aquisitivo de 18.08.2002 a 17.08.2003 – período concessivo de 18.08.2003 a 17.08.2004;

2.2 A fruição de férias deverá ter início no máximo até 40 dias antes de vencer o período concessivo, de forma a assegurar que seu término não ultrapasse o referido período concessivo, ocasionando a acumulação de períodos aquisitivos.

**I** **Exemplo:**

a) Admissão ou nomeação, em 18.08.2002 – período aquisitivo de 18.08.2002 a 17.08.2003 – período concessivo de 18.08.2003 a 17.08.2004, o período de fruição terá que iniciar , no máximo, em 08.07.2004.



**RT** — **2.3** O Presidente só poderá afastar-se de suas atividades por motivo de férias se for autorizado pelo Conselho de Administração. Os Diretores deverão, para fins de fruição de férias, obter autorização da Diretoria Colegiada.

### 3 PERÍODO AQUISITIVO DILATADO

Considera-se período aquisitivo dilatado, a soma dos períodos anterior e posterior, nos seguintes afastamentos:

- a) suspensão de contrato de trabalho a pedido;
- b) suspensão de contrato de trabalho de aposentado;
- c) suspensão de contrato de trabalho para prestar serviço ao sindicato, sem ônus para a Empresa;
- d) suspensão de contrato de trabalho para cumprimento de mandato eletivo sem ônus para a Empresa;
- e) suspensão de contrato de trabalho para serviço militar obrigatório;
- f) suspensão de contrato com base na lei de greve.

**3.1** Quando ocorrer a suspensão do contrato de trabalho, pelos motivos citados no item 3 deste capítulo, independentemente do tempo de afastamento, interrompe-se a contagem dos meses que compõem o período aquisitivo, iniciando-se a contagem, data a data, a partir do retorno do empregado ou do dirigente, até a integralização dos 12 meses trabalhados, ocasionando a partir daí um novo período aquisitivo, conforme exemplo a seguir:

**Exemplo:**

- Admissão: 03.03.2002;
- Período aquisitivo normal: 03.03.2002 a 02.03.2003;
- Período da suspensão contratual, a pedido: 03.06.2002 a 03.10.2002 (4 meses);
- Data da reassunção: 04.10.2002;
- Período trabalhado, antes da suspensão contratual, a pedido: 03.03.2002 a 02.06.2002 (3 meses);
- Período a ser trabalhado para integralizar o período aquisitivo completo 12 meses: 04.10.2002 a 03.07.2003 (9 meses);
- Período aquisitivo dilatado: 03.03.2002 a 03.07.2003;
- Novo período aquisitivo: a partir do término do PA dilatado: 04.07.2003 a 03.07.2004 (e assim por diante).



**RT** 3.2 As alterações constantes no subitem 3.1 deste capítulo devem ser lançadas no sistema para fins de registro.

#### 4 DIRIGENTE SINDICAL – AFASTAMENTO

4.1 Também se aplicam os procedimentos descritos no item 3 deste capítulo para o dirigente sindical que, autorizado pela Empresa, se afastar sem ônus, por qualquer período, para prestar serviços no sindicato.

4.2 O dirigente sindical que se afastar com ônus para a Empresa não sofrerá qualquer alteração no período de férias.

#### 5 AFASTAMENTO PARA MANDATO ELETIVO

5.1 Quando se tratar de afastamento de empregado para cumprimento de mandato eletivo, também se aplicam os procedimentos descritos no item 3 e subitens 3.1 e 3.2 deste capítulo.

#### 6 AFASTAMENTOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL - NOVO PERÍODO AQUISITIVO

6.1 Nos casos de afastamento pela Previdência Social por auxílio-doença ou por acidente de trabalho, por mais de 06 meses consecutivos ou não, em um mesmo período aquisitivo, o empregado perderá o direito às férias relativas a esse período e iniciará novo período aquisitivo a partir da data do retorno ao efetivo exercício.

##### Exemplos:

**M** a) Empregado, dirigente e cedido, admitido, nomeado ou cedido, respectivamente, em 01/02/03 e que esteve afastado de 01.03 a 08.09.2003 (6 meses e 8 dias).

- Período aquisitivo normal: 01.02.2003 a 31.01.2004;

- Novo Período aquisitivo após o afastamento: 09.09.2003 a 08.09.2004.

**M** b) Empregado, dirigente e cedido, admitido, nomeado ou cedido, respectivamente, em 01.02.2003, que esteve afastado no período de 20.08.2003 a 20.05.2004 (9 meses). Embora tenha se afastado por 9 meses, não há alteração de período aquisitivo, em razão de não ter ficado afastado por período superior a seis meses em um mesmo PA – Período Aquisitivo.

- Período aquisitivo normal : 01.02.2003 a 31.01.2004;

- Período de afastamento: 20.08.2003 a 20.05.2004 – corresponde a 5 meses e 12 dias no PA 2003/2004 e 3 meses e 20 dias do próximo PA 2004/2005;

**M** - Período aquisitivo após o afastamento: 01.02.2003 a 31.01.2004 permanece o mesmo.

**C — 7 FÉRIAS ADQUIRIDAS E NÃO GOZADAS**

**7.1** As férias relativas ao período aquisitivo completado antes do afastamento e não gozadas, deverão ser concedidas imediatamente após o empregado reassumir o exercício de suas funções, sem que sejam consideradas como acumuladas.

**8 PERDA DO DIREITO A FÉRIAS**

**8.1** Não terá direito à concessão das férias o empregado que durante o período aquisitivo incorrer nas seguintes situações (art. 133, incisos III e IV da CLT):

a) houver faltado mais de 32 dias;

b) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos;

c) deixar o emprego e não ser readmitido dentro dos 60 dias subseqüentes à sua saída;

d) deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da Empresa;

e) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias, como, por exemplo, em caso de calamidade pública.

**8.2** As ausências por motivo de suspensão disciplinar incidirão para redução das férias como se fossem faltas não justificadas.

**8.3** Não deverão ser computadas como faltas, para efeito de redução das férias, as ausências não justificadas no turno da manhã ou da tarde para os empregados com jornada de trabalho de 8 horas.

**9 EMPREGADOS APOSENTADOS EM ATIVIDADE**

**9.1** Aos empregados aposentados que se encontram em efetivo exercício e que tenham seu Contrato de Trabalho suspenso por motivo de doença, aplica-se o disposto no item 3 deste capítulo.

**10 AFASTAMENTOS SEM PERDA DE FÉRIAS**

**10.1** Não perderá o direito às férias o empregado que se afastar por motivo de:

a) **REVOGADO**

b) cumprimento de missão técnica no exterior, com ônus para a ECT;



<p><b>RT</b></p> <p><b>M</b></p> <p><b>I</b></p> <p><b>I</b></p> <p><b>I</b></p>	<p>c) licença-gestante em condições normais ou em caso de aborto tido como não criminoso;</p> <p>d) licença pela Previdência Social, com auxílio-doença ou por acidente de trabalho, por período inferior a 06 meses;</p> <p>e) inquérito administrativo ou prisão preventiva, se considerado inocente e/ou absolvido;</p> <p>f) abono médico por até 15 dias;</p> <p>g) abono da chefia do empregado;</p> <p>h) convocação para participação de júri, devidamente comprovada;</p> <p>i) participação em atividade de natureza esportiva, social e cultural, quando promovida pela Empresa;</p> <p>j) treinamento, ainda que fora do âmbito da Empresa, quando o afastamento ocorrer por iniciativa da ECT e com ônus para esta;</p> <p>l) período de trânsito, decorrente de transferência a pedido ou por necessidade de serviço;</p> <p>m) até 2 dias úteis, em caso de falecimento de cônjuge, descendentes, ascendentes, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho viva sob dependência econômica do empregado;</p> <p>n) até 3 dias úteis, em virtude de casamento;</p> <p>o) por 5 dias úteis, em caso de nascimento de filho;</p> <p>p) por 1 dia em cada 12 meses, para fim de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;</p> <p>q) até 2 dias, consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral ou transferência de título, nos termos da respectiva lei;</p> <p>r) por 1 dia, para o reservista colher o “visto” no certificado, devidamente comprovado;</p> <p>s) dirigente sindical que, por meio de comunicação dos Órgãos de Relações Sindicais, se afastar com ou sem ônus para a Empresa, para prestar serviço no sindicato/federação;</p> <p>t) abono vestibular;</p> <p>u) abono acompanhante</p> <p>v) licença adoção;</p> <p>x) abono exame periódico;</p>
--	--

RT  
I

z) abono bolsa pós-graduação.

## 11 FIXAÇÃO DOS PERÍODOS DE FRUIÇÃO

**11.1** A fixação dos períodos do ano em que as férias poderão ser concedidas, levando-se em conta a necessidade de cada área, é de exclusiva competência da Diretoria da Empresa.

**11.2** A fruição das férias, durante o período concessivo correspondente, deverá ser definida pela chefia do Órgão, de comum acordo com o empregado, respeitando-se a conveniência do serviço.

M

**11.3** O início do período de fruição deverá ocorrer entre o dia 1 e o último dia do mês para o qual as férias forem concedidas, exceto feriado ou dia de repouso.

**11.4** As alterações do período de fruição por motivo de antecipação, adiamento ou fracionamento em 2 períodos, somente poderão ser aceitas se para o mesmo período concessivo.

**11.5** O período programado para fruição de férias só poderá ser alterado, ressalvados os casos extremamente excepcionais, observados os seguintes prazos:

a) 40 dias antes da data do início da nova fruição, no caso de antecipação de férias;

b) 40 dias antes da data do início da fruição anteriormente marcada, no caso de adiamento de férias.

## 12 ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS

**12.1** A acumulação das férias, ou seja, a não concessão durante o correspondente período concessivo, somente poderá ocorrer em casos extremos e com a autorização expressa do Presidente da Empresa.

**12.2** A ocorrência de acumulação sem a devida autorização, sujeitará o responsável pela programação de férias às penalidades administrativas cabíveis e, em especial, ao ressarcimento de todas as despesas que forem atribuídas à ECT.

**12.3** Na ocorrência de acumulação de períodos aquisitivos de férias, a remuneração correspondente e a gratificação de férias serão pagas em dobro, sem prejuízo da fruição das mesmas:

**Exemplo:**

- período aquisitivo normal: 03.03.02 a 02.03.03;

- período concessivo - 03.03.03 a 02.03.04;

- fruição: 05.04 a 04.05.04 (acumuladas)

M

- pagamento em dobro da remuneração férias do PA 2002/2003 e também da gratificação de férias.



RT

12.4 Considera-se acumulação de férias os dias em que a fruição extrapolar o período concessivo respectivo, hipótese em que o pagamento em dobro será calculado proporcionalmente a esses dias.

### 13 TRANSFERÊNCIA

13.1 Nenhum empregado poderá ser transferido sem que seja verificada a sua situação de férias, de modo que a movimentação não acarrete acumulação.

### 14 FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS

M

14.1 Por solicitação do empregado e sem que haja prejuízos para as atividades da unidade, a Empresa poderá conceder as férias em dois períodos. Os dois períodos não poderão ser inferiores a 10 dias corridos e ambos deverão ocorrer dentro do mesmo período concessivo.

M

14.2 Para os empregados, dirigentes e requisitados maiores de 50 anos, as férias deverão ser concedidas sempre em um só período, ou seja, não será permitido o fracionamento das férias em dois períodos (art. 134, § 2º da CLT).

M

14.3 Somente em casos de extrema necessidade, as férias poderão ser interrompidas e transformadas em férias fracionadas. Neste caso, a chefia do órgão de lotação do empregado deverá enviar carta comunicando-o da interrupção das férias e convocando-o para a execução do serviço, ficando sob a sua responsabilidade todo e qualquer prejuízo que causar à Empresa advindo dessa convocação. É indispensável a concordância do empregado na interrupção das férias, em caso contrário, em hipótese alguma poderá ser realizada.

M

14.4 Em nenhuma hipótese as férias do empregado serão interrompidas para participação em curso/treinamento, reunião de serviço, viagens ou eventos de integração.

E

### 14.5 REVOGADO

### 15 FÉRIAS COLETIVAS

15.1 Poderão ser concedidas férias coletivas aos empregados lotados nos Centros de Treinamento, porém sempre em um só período, sendo que aos empregados contratados a menos de 12 meses poderão ser concedidas férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo (art. 139 da CLT).

### 16 PARENTES DE EMPREGADOS

16.1 Os empregados cônjuges ou parentes poderão gozar as férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízos para o serviço, a critério das respectivas chefias (art. 136 da CLT).



RT

**17 PARTICIPAÇÃO EM CURSOS**

M

**17.1** Nenhum empregado poderá ser matriculado em curso patrocinado/ministrado pela Empresa sem que a sua situação de férias esteja regularizada. Nesse caso, o órgão de treinamento antes de convocar o empregado para realização de curso, deverá consultar a situação de férias do empregado.

**18 FRUIÇÃO**

**18.1** O período de fruição poderá ser variável, em função do número de faltas do empregado no decorrer do período aquisitivo correspondente, respeitando-se a seguinte proporção (art. 130 da CLT):

- a) 30 dias corridos, para o empregado que não houver faltado mais de 05 vezes;
- b) 24 dias corridos, para o empregado que houver tido de 06 a 14 faltas;
- c) 18 dias corridos, para o empregado que houver tido de 15 a 23 faltas; e
- d) 12 dias corridos, para o empregado que houver tido de 24 a 32 faltas.

**19 PERCENTUAL DO EFETIVO EM FÉRIAS**

**19.1** Nenhum órgão poderá ter mais de 20% do seu efetivo em gozo de férias, simultaneamente, com exceção das áreas exclusivas de treinamento, inspetoria, auditoria e jurídica.

**20 REMUNERAÇÃO**

M

**20.1** A remuneração relativa ao adiantamento de férias e as demais verbas deverão ser pagas ao empregado, ao dirigente e o cedido até 2 dias antes do início das férias (art. 145 da CLT).

**20.2** O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida no dia do início da fruição das férias.

M

**20.3** O empregado ocupante de função, não deverá ser dispensado da respectiva função durante o período de fruição das férias, ressalvado os casos excepcionais.

**21 COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO**

**21.1** Na composição da remuneração, para fins de férias, incluem-se os valores relativos a:

- a) salário-base;
- b) gratificação de função;



RT

- c) gratificação por tempo de serviço (anuênio e quinquênio);
- d) adicional por serviços extraordinários (média);
- e) adicional por serviço noturno (média);
- f) adicional de insalubridade e/ou periculosidade (média);
- g) adicional de transferência - AT;
- h) adicional de fim de semana;
- i) diferencial de mercado;
- j) IGQP – Índice de gratificação de qualidade e produtividade;
- k) outras parcelas determinadas por via judicial.

**22.2** Quando parte do período das férias recair em mês cuja remuneração do empregado tenha sofrido alteração, não é devido pagamento de diferenças das verbas de férias, salvo se o início das férias for posterior ao reajuste salarial ou quando se tratar de Abono Pecuniário, cujo cálculo observará a proporcionalidade dos dias do abono (arts. 142 e 143 da CLT).

M

**22.3** Quando o empregado for designado/dispensado da função de confiança/gratificada/atividades especiais ou gerencial/técnica, o valor das verbas referentes às férias será correspondente à remuneração devida no dia do início da sua fruição (art. 142 da CLT).

## 23 MÉDIA DE PROVENTOS

**23.1** Se na concessão de férias o empregado não estiver mais recebendo os adicionais (hora extra, adicional noturno, insalubridade e periculosidade) a que fez jus no decorrer do período aquisitivo correspondente ou se o valor destes adicionais não tiver sido uniforme, deverá ser considerada para o pagamento, junto ao adiantamento de férias, a média duodecimal recebida naquele período (média de proventos).

## 24 PAGAMENTO E DESCONTO DE FÉRIAS

M

**24.1** O pagamento do adiantamento de férias será realizado com base na situação cadastral vigente, juntamente com os valores correspondentes ao abono pecuniário e ao adiantamento de 50% do 13º salário, quando solicitado, bem como da gratificação de férias – 1/3 Constitucional e a gratificação de férias complemento, em duas datas, assim distribuídas:

- a) Fruição iniciando de 03 a 17 o pagamento ocorrerá junto com a FOPAG do mês anterior;



RT

b) fruição iniciando de 18 até o último dia do mês o pagamento ocorrerá no dia 15 ou no 1º dia útil anterior a este em casos de fim de semana ou feriado;

c) fruição iniciando nos dias 1 e 2, o pagamento ocorrerá, também, no dia 15 do mês anterior.

M

**24.1.1** No caso das férias fracionadas em dois períodos, o pagamento do adiantamento de férias, do 1/3 Constitucional e da gratificação de férias complemento, corresponderá à proporcionalidade dos dias de fruição.

I

**24.1.1.1** Quanto ao adiantamento de 50% do 13º salário, o empregado deverá optar pelo recebimento em apenas um dos períodos.

I

**24.1.1.2** No caso de abono pecuniário, somente poderá ser marcado no final do 2º período de férias.

M

**24.2.** O adiantamento pago por ocasião das férias poderá ser descontado em até 5 parcelas, conforme opção, a partir do mês subsequente ao término da fruição das férias, independentemente se já estiver ocorrendo outro desconto de férias concedidas anteriormente. Assim, poderão ocorrer dois ou mais descontos de férias simultaneamente.

**Exemplo:**

Empregado/dirigente cujo período de fruição teve início no dia 15 de março com término no dia 14 de abril: o adiantamento de férias foi pago na Folha de Pagamento do mês de fevereiro e a primeira parcela será descontada na Folha de Pagamento relativa ao mês de maio.

**25 PAGAMENTO NA RESCISÃO**

**25.1** No caso da rescisão do Contrato de Trabalho, deverá ser paga ao empregado, nas verbas rescisórias, a remuneração das férias não gozadas relativas ao período aquisitivo a que já havia adquirido direito (art. 146 da CLT).

**25.2** A remuneração relativa ao período aquisitivo incompleto (férias proporcionais – menos de doze meses de serviço), desde que a demissão não seja por justa causa, deverá ser paga na rescisão, na proporção de 1/12 por mês completo trabalhado ou fração superior a 14 dias contados a partir do primeiro dia do período aquisitivo.

**25.2.1** O aviso prévio, ainda que indenizado, é computado como tempo de serviço para todos os efeitos trabalhistas, inclusive férias (art.487, § 1ª da CLT).

**Exemplo 1:**

O Empregado admitido em 18 de agosto de 2001 e demitido em 10 de outubro de 2003, sem justa causa:

- férias relativas a 2001/2002 = gozadas;



RT

- férias relativas a 2002/2003 = período aquisitivo completo, férias não gozadas e pagas integralmente na rescisão;

- projeção do aviso prévio = 10.11.2003;

- férias relativas a 2003/2004 = proporcional a 3/12, considerando a data de admissão e projeção do aviso prévio.

**Exemplo 2:**

Empregado admitido em 10 de outubro de 2003 e desligado em 15 de maio de 2004, a pedido:

- Período Aquisitivo: 10.10.2003 a 09.10.2004;

- férias proporcionais ao período de 10.10.2003 a 15.05.2004 = 6/12

**25.3** Ao empregado demitido por justa causa não é devido o pagamento de férias proporcionais, independentemente do tempo de serviço.

**26 RESSARCIMENTO DE FÉRIAS NÃO GOZADAS**

**26.1** Se o empregado, dirigente ou requisitado, por qualquer motivo, não gozar as férias no período de fruição programado, após já haver recebido o pagamento das verbas de férias o ressarcimento à Empresa deverá ser efetuado de imediato, através de COMPROVANTE DE RECEBIMENTO – CR, pelo valor bruto, sendo da responsabilidade do empregado os valores do IR e INSS já recolhidos.

**27 DESCONTO DE PENSÃO ALIMENTÍCIA - FÉRIAS**

**27.1** Quando a sentença judicial concedendo pensão alimentícia determinar que o percentual devido incidirá sobre "RENDIMENTOS", "SALÁRIOS", "VENCIMENTOS", "REMUNERAÇÃO" ou "PROVENTOS", o desconto da pensão incidirá também sobre as férias.

**28 LICENÇA MÉDICA, LICENÇA GESTANTE DURANTE AS FÉRIAS**

**28.1** O empregado que, no curso de suas férias for acometido de doença, não terá direito à licença médica, ou seja, o gozo das férias não será interrompido. O empregado gozará suas férias normalmente. Porém, se no término das férias ainda não estiver apto para o trabalho, a Empresa deverá pagar até os primeiros 15 dias de afastamento, mediante atestado, contados a partir da data em que o empregado deveria retornar das férias.

M

**28.2** Quando a empregada gestante estiver no gozo das suas férias e ocorrer o nascimento de seu filho, as férias ficarão suspensas até o retorno da licença gestante. Ao término da licença a empregada fruirá o restante dos dias de férias.



RT

I

**28.3** Empregada em gozo de licença maternidade – 120 dias e licença maternidade 14 dias, com férias programadas para iniciar ao final da licença, deverá ter a data de retorno lançada no sistema, visando o pagamento de férias por meio de cálculo individual.

I

**28.3.1** Estando as férias programadas para início após o término da licença e com data de retorno lançada no sistema, o cálculo será efetuado automaticamente nas datas de créditos constantes do cronograma.

\* \* \* \* \*

**RT** **MÓDULO 14: FÉRIAS REGULAMENTARES****CAPÍTULO 3: OPERACIONALIZAÇÃO DA CONCESSÃO E DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS****1 PROGRAMAÇÃO DE FÉRIAS**

**1.1** As férias a serem concedidas em um exercício deverão ser programadas no decorrer do mês de outubro do exercício anterior, com o preenchimento do relatório PROGRAMAÇÃO ANUAL DE FÉRIAS, no qual constam, como informações permanentes, a matrícula e o nome de cada empregado, e como informação variável, o período aquisitivo, bem como os campos em branco para serem preenchidos com as demais informações necessárias.

**M** **1.2** No decorrer do mês de outubro de cada ano, o Órgão de Gestão de Pessoas nas Regionais, após receber do DEGEP o relatório para a programação anual de férias, deverá encaminhar aos respectivos órgãos e unidades de lotação, que providenciarão o preenchimento do relatório de comum acordo com cada empregado, informando:

- I** a) data início do período de fruição das férias;
- I** b) quantidade de dias;
- I** c) opção pelo recebimento ou não de 50% do 13º salário;
- I** d) opção pela conversão ou não em abono pecuniário;
- I** e) opção pelo adiantamento de férias;
- I** f) número de parcelas para os descontos do adiantamento das férias.

**I** **1.3** Após preenchimento completo do relatório, o gestor do órgão/unidade de lotação deverá efetuar o lançamento da programação de férias dos seus empregados diretamente no Módulo Gestor do Sistema Populis.

**2 ALTERAÇÃO NA PROGRAMAÇÃO DE FÉRIAS**

**2.1** Todas as alterações que tiverem que ser efetuadas na programação de férias, inclusive quanto à mudança de período aquisitivo, deverão ser comandadas no Sistema ERP/Populis.

**2.2** Ocorrendo alteração após a emissão do AVISO PRÉVIO DE FÉRIAS, deverão ser adotadas as seguintes providências, conforme o caso:

- a) adiamento do período programado:



RT

I - cancela-se o AVISO PRÉVIO DE FÉRIAS e faz-se novo comando, alterando-se o período de fruição;

b) antecipação do período programado:

I - cancela-se o AVISO PRÉVIO DE FÉRIAS e emite-se novo aviso;

c) requerimento de abono pecuniário:

I - cancela-se o AVISO PRÉVIO DE FÉRIAS e emite-se novo aviso com a alteração do período de fruição, em face da concessão do abono pecuniário requerido;

d) cancelamento das férias, sem data prevista para fruição:

I - suspensão do contrato: excluir do Cadastro de Férias o período programado.

M

II - demais casos: O sistema ERP/Populis automaticamente programará as férias para o último período de fruição em que o empregado poderá gozar suas férias, para que não haja risco de acumulação.

**2.3** O prazo para solicitação de alteração de férias é de 40 (quarenta) dias antes da data do início da nova fruição, no caso de antecipação, ou antes da data do início da fruição anteriormente marcada, no caso de adiamento de férias.

### 3 AVISOS PRÉVIOS DE FÉRIAS

M

**3.1** A partir do mês de dezembro do ano anterior ao do exercício a que se referir a programação de férias, serão emitidos e fornecidos ao Órgão de Gestão de Pessoas, no início de cada mês, os AVISOS PRÉVIOS DE FÉRIAS em 02 (duas) vias, relativo ao empregado cujas férias estejam programadas para o mês subsequente, com a seguinte destinação: 1ª via = empregado ou dirigente; 2ª via = Órgão de Gestão de Pessoas.

#### Exemplos:

Férias programadas para o mês de janeiro - os avisos serão fornecidos no início do mês de dezembro do ano anterior;

Férias programadas para o mês de junho - os avisos serão fornecidos no início do mês de maio.

M

**3.2** Juntamente com os AVISOS PRÉVIOS DE FÉRIAS, será fornecido ao Órgão de Gestão de Pessoas o relatório RELAÇÃO DE AVISOS PRÉVIOS DE FÉRIAS EMITIDOS NO MÊS, que deverá ser utilizado para o controle do empregado ou dirigente em férias, para remessa e devolução dos avisos com ciência do empregado ou dirigente e demais controles inerentes.

M

**3.3** Em qualquer circunstância, o Órgão de Gestão de Pessoas encaminhará as 02 (duas) vias do AVISO PRÉVIO DE FÉRIAS ao órgão/unidade de lotação do empregado e dirigente, para ciência e devolução da 2ª via.

**RT 4 MUDANÇA DE PERÍODO AQUISITIVO - AFASTAMENTO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**M 4.1** Para a mudança do período aquisitivo, quando do retorno do empregado, dirigente ou cedido, após 06 (seis) meses de afastamento por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho pela Previdência Social, deve-se fazer o comando das férias com todas as informações relativas ao empregado/dirigente/cedido, indicando o novo período aquisitivo.

**4.2** Para a concessão imediata das férias já vencidas e não gozadas em virtude de afastamento por tempo indeterminado, o AVISO PRÉVIO DE FÉRIAS deverá ser emitido quando do retorno do empregado.

**5 FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS**

**M 5.1** A concessão das férias em 02 (dois) períodos poderá ocorrer por solicitação do empregado, no entanto os dois períodos não poderão ser inferiores a 10 (dez) dias corridos (Art. 134 da CLT). Os dois períodos de férias deverão ser lançados no sistema ERP/Populis.

**5.2** No caso de férias fracionadas por motivos de interrupção, a quantidade de dias referente a interrupção deverá ser lançada no sistema, bem como o restante dos dias a serem gozados.

**E 7 REVOGADO**

\* \* \* \* \*



## C — MÓDULO 14: FÉRIAS REGULAMENTARES

### CAPÍTULO 4: GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

#### 1 CONCEITO

1.1 A Gratificação de férias consiste em parcela pecuniária devida a todos os empregados por ocasião de suas férias, correspondente a 33,33% (Terço Constitucional) sobre a remuneração de férias.

1.1.1 A empresa concede, ainda, Abono denominado Gratificação de Férias Complemento, devido exclusivamente aos empregados admitidos até 30/11/96, correspondente a 36,67% da remuneração de férias.

#### 2 GRATIFICAÇÃO PROPORCIONAL - FALTAS

2.1 No caso de férias reduzidas em razão de faltas ocorridas durante o respectivo período aquisitivo, o valor da gratificação será proporcional aos dias de férias a que o empregado fizer jus.

2.2 Em processos de rescisão do Contrato de Trabalho, sendo as férias reduzidas em razão das faltas ao serviço, a gratificação de férias deverá ser na proporção de 30, 24, 18 ou 12 dias, conforme o caso.

#### 3 GRATIFICAÇÃO - FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS

3.1 Sendo as férias concedidas em 02 (dois) períodos, a gratificação de férias deverá ser paga proporcionalmente aos dias de fruição, juntamente com o pagamento do adiantamento relativo ao período de fruição.

#### 4 GRATIFICAÇÃO - RESCISÃO

4.1 Se, na quitação, as férias forem proporcionais, o pagamento da gratificação deverá ser equivalente ao valor da fração devida, calculada de acordo com a proporcionalidade das férias.

#### 4.2 REVOGADO

#### 4.3 REVOGADO

#### 5 REVOGADO

\* \* \* \* \*

**C — MÓDULO 14: FÉRIAS REGULAMENTARES****CAPÍTULO 5: ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO****1 COMPOSIÇÃO DO ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

**1.1** O adiantamento do 13º salário (1ª parcela) é constituído de 50% da remuneração do empregado, do mês anterior, calculados com base nas seguintes parcelas:

- a) salário-base;
- b) gratificação de função;
- c) gratificação por tempo de serviço (anuênio/quinquênio);
- d) adicional por serviço noturno;
- e) adicional de insalubridade/periculosidade;
- f) adicional de fim de semana;
- g) adicional de transferência;
- h) IGQP- índice de gratificação de qualidade e produtividade;
- i) diferencial de mercado;
- j) outros determinados por via judicial.

**1.2** Para o cálculo do 13º salário deverá ser considerado o mês civil de 30/31 dias, sendo tido como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

**2 13º SALÁRIO – REQUERIMENTO DE ADIANTAMENTO**

**2.1** O empregado que não requerer o adiantamento de 50% do 13º salário, por ocasião das férias, receberá esta parcela no mês de novembro, correspondente à metade da remuneração recebida pelo respectivo empregado no mês anterior. Nesta hipótese não serão concedidos os adiantamentos previstos no subitem 2.3. deste Capítulo.

**2.2** O empregado poderá receber, juntamente com o adiantamento de férias, 50% do 13º salário (1ª parcela), caso manifeste sua opção na programação de férias ou requeira a sua concessão até 30 (trinta) dias antes da data prevista para a fruição.



**C** — **2.3** Os empregados admitidos até 30.11.96 poderão antecipar o recebimento do adiantamento de 50% do 13º salário da seguinte forma:

- a) 25% em março e 25% em junho; ou
- b) 50% em junho;

Os 50% restantes serão pagos até 20 de dezembro do ano em curso.

**2.4** O adiantamento de 50% do 13º salário poderá ser cancelado, caso o interessado faça solicitação nesse sentido até 40 (quarenta) dias antes do início da fruição das férias, por meio de requerimento.

### **3 13º SALÁRIO - NECESSIDADES PREMENTES**

**3.1** A antecipação da 1ª parcela do 13º salário para atender necessidades prementes terá que ser requerida pelo empregado e deverá ser precedida de uma avaliação criteriosa, sobre todos os aspectos, e somente concedida quando comprovada uma das seguintes situações:

a) ocorrência de sinistro que afete as condições mínimas de segurança e de habitação do empregado, como: incêndio, inundação e desmoronamento;

b) falecimento de pessoa que viva sob dependência econômica do empregado, do qual decorra despesas extras que extrapolem o seu orçamento doméstico;

c) necessidade repentina de assistência médico-hospitalar do empregado ou de pessoa que viva sob sua dependência econômica, que de fato exija realização de despesa inesperada e fora do seu orçamento, desde que não seja coberta pela Assistência Médica da Empresa.

**3.1.1** Os requerimentos apresentados deverão ser avaliados pela chefia imediata, dentro das condições acima descritas, e, se for o caso, por ela mesma indeferidos.

**3.1.1.2** Caso a chefia imediata do requerente entenda que o caso se inclui entre as situações relacionadas, deverá fazer um relatório detalhado, objetivo e sempre conclusivo, encaminhando-o diretamente ao Diretor Regional, via Gerente de Área, no caso de empregados lotados em DRs e ao Diretor de Área, no caso de empregados lotados na AC, via Chefe de Departamento.

**3.2** A autorização é de competência do Diretor Regional, nas DRs, e do Diretor de Área correspondente, na AC, podendo estas autoridades determinarem, quando for o caso, a confirmação "*in loco*" da situação alegada.



**C** — **3.3** Caso o adiantamento da 1ª parcela seja concedido antes do gozo das férias, o valor a ser pago por ocasião da fruição deverá corresponder apenas à diferença, abatendo-se, portanto, o valor já recebido pelo empregado.

**3.3.1** Se o adiantamento da 1ª parcela for concedido posteriormente ao gozo das férias, o valor a ser pago deverá corresponder a diferença entre 50% da remuneração do mês em que estiver sendo pago e o valor pago por ocasião das férias.

#### **4 13º SALÁRIO NA RESCISÃO CONTRATUAL**

**4.1** Na quitação por motivo de rescisão contratual, o pagamento do 13º salário deverá ser feito à base de 1/12 por mês trabalhado da remuneração devida no mês em que ocorrer a rescisão, considerando o mês do aviso prévio, mesmo que indenizado.

**4.2** As importâncias recebidas pelo empregado a título de adiantamentos deverão ser descontadas do valor a que tiver direito na rescisão.

**4.3** Ao empregado dispensado por justa causa não é devido o 13º salário proporcional (§ 3º inciso I do Art. 1º da Lei 1090 de 13 de julho de 1962). Na hipótese de a dispensa ocorrer no período de 15 a 31 de dezembro, e o empregado houver adquirido o direito ao 13º integral (12/12 avos), estes lhe serão devidos.

\* \* \* \* \*



## C MÓDULO 14: FÉRIAS REGULAMENTARES

### CAPÍTULO 6: ABONO PECUNIÁRIO

#### 1 PROCEDIMENTOS GERAIS

**1.1** Por opção do empregado ou dirigente, 1/3 (um terço) dos dias de férias a que fizer jus poderá ser convertido em abono pecuniário, no valor da remuneração a que teria direito nos dias correspondentes ao abono.

**1.2** O empregado ou dirigente terá que manifestar sua opção na PROGRAMAÇÃO ANUAL DE FÉRIAS ou apresentar seu requerimento até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

**1.3** O empregado ou dirigente que requerer a conversão de 1/3 (um terço) dos dias de férias em abono pecuniário, deverá cumprir no término do período de fruição.

#### 2 COMPOSIÇÃO DO ABONO PECUNIÁRIO

**2.1** O abono pecuniário tem como base de cálculo a remuneração que o empregado estiver percebendo no período relativo a esse abono (Art. 143 – CLT), acrescida da gratificação de férias.

**2.2** Quando o período do abono pecuniário recair no mês em que houver mudança salarial, o valor a ser pago será calculado com base na remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

**Exemplo:** O empregado que marcou suas férias para o período de 12/7 a 10/8 com abono pecuniário no final e que a partir do dia 01/08 houve reajuste salarial de 5%, deverá receber a diferença salarial referente aos dias correspondentes ao reajuste.

#### 3 CANCELAMENTO DA CONCESSÃO

**3.1** A concessão do abono pecuniário poderá ser cancelada se o empregado ou o dirigente assim o requerer até 40 (cinquenta) dias antes da data prevista para fruição.

#### 4 ABONO PECUNIÁRIO - FALTAS

**4.1** As faltas ocorridas no período de cumprimento do abono pecuniário deverão ter o mesmo tratamento das faltas não justificadas e serão descontadas na Folha de Pagamento do mês subsequente, não anulando o direito ao abono, influndo, porém, na proporcionalidade das férias do período concessivo seguinte.

#### 5 REVOGADO

\* \* \* \* \*