

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 04 de outubro de 2019

FÉRIAS COLETIVAS PROCEDIMENTOS PARA O FINAL DE ANO

O presente parecer foi confeccionado a fim de esclarecer a aplicação das Férias Coletivas e seu procedimento, em razão da diminuição de atividade produtiva ou de serviços com a proximidade do final de ano.

✓ PARECER

As férias coletivas estão previstas no artigo 139 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e é aquela concedida a todos os empregados da empresa, estabelecimento ou setor em um mesmo período.

Art. 139 – Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Assim, tal concessão, conforme detalharemos abaixo, poderá ser feita à toda empresa ou somente a determinados estabelecimentos, ou ainda, exclusivamente a determinados setores e departamentos.

Todavia, tal concessão é uma liberalidade do empregador, podendo ser concedida ou não.

DA COMUNICAÇÃO

Conforme parágrafos 2º e 3º do artigo 139 da CLT, o empregador deverá comunicar ao órgão do Ministério da Economia (SRT local) e aos Sindicatos dos empregados representativos, com antecedência mínima de 15 dias sobre as férias coletivas, informando:

Página 1 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

- a) Data de início e fim das férias coletivas;
- b) Em qual estabelecimento ocorrerá;
- c) Setor (ou empresa inteira) abrangido por ela.

Deverá também, no mesmo período, fixar avisos no local de trabalho de que as férias coletivas serão concedidas, e caso prefira, de forma complementar, enviar comunicado a todos os empregados.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.
(CLT)

Isto porque, o artigo 139 da CLT dispõe expressamente que as férias coletivas podem ser concedidas à:

- 1) Todos os empregados da empresa;
- 2) Somente a determinados estabelecimentos da empresa (filiais);
- 3) Setores da empresa.

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Com fundamento na própria disposição legal, desde já informamos que não existe a possibilidade de “férias coletivas para um setor” se parte dos trabalhadores desse setor continuarem trabalhando.

Em outras palavras, ou um setor inteiro da empresa goza férias, ou a empresa inteira goza férias, ou não há o que se falar em “férias coletivas”.

Inviável e inadmissível a hipótese de férias coletivas apenas para “parte” de um departamento.

Deixando o empregador de comunicar o órgão competente e aos sindicatos, incorrerá a empresa em multa administrativa, sem prejuízo do risco de, em um determinado processo judicial, as férias serem consideradas nulas.

Não há obrigação legal quanto a concessão das férias coletivas. Por isto, é uma opção do empregador implementá-las, ressaltando que mesmo nas férias coletivas ocorrerá a incidência do adicional constitucional de 1/3 sobre o valor.

Abaixo apresentamos os modelos de comunicações, os quais devem ser enviados com “Aviso de Recebimento” (AR), ou ainda, protocolados diretamente na unidade local.

Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

À

(Órgão local do Ministério da Economia)

.....

(Endereço)

.....

(Localidade e Unidade da Federação)

Ref.: Comunicação de férias coletivas

Página 3 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

ALAMEDA CAMPINAS, 463•CONJUNTO 5A•JARDIM PAULISTA•SÃO PAULO SP•CEP 01404.902

PABX (11) 3831.0051•www.figueiredofilho.com.br•figueiredofilho@figueiredofilho.com.br

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Prezados senhores:

Em cumprimento ao disposto no Artigo 139 da CLT, informamos que a Empresa (.....), CNPJ nº(.....), concederá férias coletivas aos empregados do estabelecimento situado em (.....), abrangendo (incluir “setor” ou “todos os empregados indistintamente”) no período de (.....) a (.....).

Atenciosamente,

(Local e data)

(nome e assinatura do responsável)

Carimbo da Empresa

Ao Sindicato Profissional

Ao (Dados completos do sindicato profissional)

Ref.: Comunicação de férias coletivas

Prezados senhores:

Em cumprimento ao disposto no Artigo 139 da CLT, anexamos cópia da comunicação efetuado à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (Ministério da Economia), onde informamos os critérios, períodos e localidade das férias coletivas, conforme anexo.

Atenciosamente,

(Local e data)

Página 4 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

(nome e assinatura do responsável)

Carimbo da Empresa

Exposto em quadro de avisos da empresa (recomendamos que anexe nos holerites)

COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

Informamos, nos termos do Artigo 139 da CLT, aos empregados (**estabelecimento/setor/seção**) que no período de (.....) a (.....) estarão em gozo de férias coletivas.

Para tanto, solicitamos o comparecimento ao Departamento Pessoal até a data de (.....), para competentes procedimentos administrativos e financeiros.

Atenciosamente,

(Local e data)

(nome e assinatura do responsável)

Carimbo da Empresa

DIA DE INÍCIO

Com o advento da Reforma Trabalhista ficou estabelecido que é vedado o início do gozo das férias dois dias antes de feriados e folgas semanais.

Art. 134 [...]

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Página 5 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Em que pese constar tal regramento no artigo 134 da CLT (férias individuais) e não no artigo 139 da CLT (férias coletivas), por se tratar de um tema novo, cuja Jurisprudência ainda será firmada, recomendamos que apliquem tal postura também para as férias coletivas.

Isto, pelo menos, até que ocorra a pacificação na Jurisprudência Trabalhista.

DO FRACIONAMENTO

É possível o fracionamento das férias coletivas, com fundamento no parágrafo primeiro do artigo 139 da CLT.

“Art. 139 [...]

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.”

Portanto, a lei não vedou o fracionamento, porém fixou período mínimo, ou seja, **que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos**, não precisando consultar os empregados sobre o período de concessão, devendo seguir as regras do artigo 136 da CLT, *in verbis*:

“Art. 136 – A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.”

Caso um dos períodos fracionados seja inferior a 10 dias corridos, estes não serão considerados com férias. Nesta hipótese, os empregados poderão pleitear em juízo o reconhecimento daquele período como “licença remunerada”, bem como o efetivo pagamento das férias, com adicional de 1/3, sem prejuízo da multa “em dobro” pela não concessão das férias.

Todavia, devemos lembrar que o empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (art. 36, § 2º da CLT).

Página 6 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

HIPÓTESE EM QUE AS FÉRIAS NÃO SEJAM EM SUA INTEGRALIDADE NA MODALIDADE COLETIVA

A divisão tratada acima se remete a possibilidade de ser concedido dois períodos de férias coletivas.

Por exemplo: empregadora comunica um período de férias coletivas de 10 dias e, posteriormente, outro período de férias coletivas de mais 20 dias.

No entanto, caso a empregadora vá utilizar-se somente de um período de férias coletivas (considere 10 dias, por exemplo), devemos ressaltar que o segundo período será considerado como férias individuais (os 20 dias remanescentes do exemplo).

Neste caso, cumpre-nos ressaltar uma problemática que poderá surgir.

Com a reforma trabalhista, as férias individuais podem ser divididas em até 3 períodos, desde que o empregado concorde expressamente com tal divisão.

Atesta o artigo 134 da CLT, em seu § 1º, que na divisão:

- i. Um período com, no mínimo, 14 dias corridos;
- ii. Os outros dois períodos com, no mínimo, cinco dias corridos cada um.

Art. 134 [...]

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Daremos um exemplo para melhor elucidar a problemática, pautando-se no fato de um empregado que no prazo legal tenha requerido a conversão de 1/3 de suas férias em abono pecuniário.

Neste caso, considerando em nosso exemplo que ele tinha um direito em abstrato de 30 dias de férias, significa dizer que 10 dias serão quitados como “abono pecuniário” (conforme requerido pelo empregado), restando somente 20 dias de efetivo gozo de férias.

Se a empregadora comunicar as férias coletivas de 10 dias, e considerando que este empregado que pertença ao departamento que entrará em férias só possuía 20 dias de gozo, significa dizer que o segundo período de férias (que serão individuais) terá o prazo de 10 dias também.

Ficaria no seguinte sentido:

1) Total de férias em abstrato é de 30 dias, assim divididas:

Abono pecuniário a ser pago: 10 dias;

Férias coletivas concedidas: 10 dias

Férias individuais faltantes: 10 dias

Notem que nos períodos de férias (tanto o coletivo quanto o individual) não terá cumprida a regra de que um dos períodos tenha, pelo menos 14 dias!!

Vale reiterar o artigo 134 da CLT, em seu § 1º, que na divisão:

- i. Um período com, no mínimo, 14 dias corridos;
- ii. Os outros dois períodos com, no mínimo, 5 dias corridos cada um.

Página **8** de **15**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Portanto, notem que sempre que houverem empregados que solicitem abono pecuniário, para que não descumpra o novo regramento de divisão de férias, as férias coletivas ou as individuais deverão ter, no mínimo, 14 dias.

E neste caso ficaria no seguinte sentido:

- 1) Total de férias em abstrato é de 30 dias, assim divididas:

Abono pecuniário a ser pago: 10 dias;

Férias coletivas concedidas: **14** dias

Férias individuais faltantes: 06 dias

OU

- 2) Total de férias em abstrato é de 30 dias, assim divididas:

Abono pecuniário a ser pago: 10 dias;

Férias coletivas concedidas: 06 dias

Férias individuais faltantes: **14** dias

EMPREGADOS EM PERÍODO AQUISITIVO OU GOZO

Os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, por ocasião das férias coletivas concedidas pela empresa, gozam férias proporcionais relativas ao período de vigência dos respectivos contratos individuais de trabalho, **iniciando-se um novo período aquisitivo.**

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

Com isto, calcula-se a proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, de 30, 24, 18 ou 12 dias, conforme a quantidade de faltas injustificadas no curso do período aquisitivo, remuneradas com 1/3 a mais que o salário normal.

Página 9 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (CLT)

Daremos um exemplo para melhor elucidar:

Empregado com 06/12 avos de férias (portanto, em período aquisitivo) no momento em que as férias coletivas de 30 (trinta) dias seriam concedidas.

Para o caso, até aquele momento, ele havia adquirido apenas 15 (quinze) dias de férias, conforme tabelamento abaixo.

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

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

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

Nesse sentido, como a empresa concederá 30 (trinta) dias para todo o setor, os 15 (quinze) dias “a mais” que o trabalhador ficará em férias deverão ser quitados como “licença remunerada”, não podendo ser considerado para fins de “compensação” posterior.

O período de “licença remunerada” não possui incidência de 1/3, como ocorre com as férias comuns ou coletivas.

A contar do retorno desses trabalhadores inicia-se novo período aquisitivo, conforme art. 140 da CLT. Nesse sentido a Jurisprudência.

FÉRIAS COLETIVAS. EMPREGADO CONTRATADO HÁ MENOS DE 12 MESES. INÍCIO DE NOVO PERÍODO AQUISITIVO. Consoante de depreende do art. 140 da CLT, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo tão logo o empregador conceda férias coletivas ao empregado contratado há menos de 12 meses. Recurso autoral provido no particular. (TRT1. RO 0010907-93.2014.5.01.0065. Publicado em 15.05.2017.)

CASOS ESPECÍFICOS

Página 11 de 15

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Os empregados afastados do trabalho (auxílio-doença ou auxílio-acidentário) não entrarão em gozo de férias coletivas, não podendo tal lapso ser utilizado com essa finalidade, salvo se o afastamento terminar antes da paralisação da empresa.

FÉRIAS VENCIDAS. GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DO PERÍODO CONCESSIVO. PAGAMENTO EM DOBRO. INDEVIDO. O afastamento do empregado por motivo de doença acarreta a suspensão do contrato de trabalho (CLT, art. 476 c/c art. 63 da Lei nº 8.213/91), motivo pelo qual esse intervalo não pode ser computado para fins de concessão das férias (CLT, art. 134). Outrossim, durante o afastamento do empregado, não há como o empregador conceder, na prática, o descanso anual, o que igualmente descaracteriza o atraso injustificado no deferimento das férias já adquiridas, pressuposto para incidência da dobra remuneratória prevista no art. 137 da CLT. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT16. RO 0137900-70.2012.5.16.0022 Publicado em 07.08.2013.)

Nesse aspecto, os empregados afastados por motivo de auxílio doença, licença-maternidade, prestação de serviço militar, licença remunerada ou não, etc., continuam normalmente a usufruir do benefício ou da situação trabalhista em que se encontram fora do exercício da atividade na empresa.

Caso o afastamento se encerre no curso das férias coletivas e não haja condições de retorno do empregado ao trabalho, este será considerado em licença remunerada.

Outra questão polêmica em relação às férias do empregado diz respeito à validade ou não do pedido de demissão do empregado no curso das férias.

É certo que a CLT nada menciona a respeito da validade ou não de referido pedido no curso das férias do empregado.

Página **12** de **15**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

A Instrução Normativa SRT nº 15/2010 que regula procedimentos para assistência e homologação na rescisão do contrato de trabalho estabelece em seu art. 19 que é inválida a comunicação de aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias.

Art. 19. É inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias.

Assim, com base na interrupção do contrato de trabalho do empregado em razão das férias concedidas, entendemos ser incabível o acolhimento do pedido de demissão no curso das férias, salientando que nesse período ficariam igualmente vedadas as alterações contratuais.

EMPREGADOS EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Não há disposição legal que proíba a concessão de férias coletivas aos empregados contratados em regime de tempo parcial (conforme o art. 58-A da CLT).

No entanto, vale pontuar que a reforma trabalhista revogou o artigo 130-A da CLT, de modo que aos empregados contratados sob o regime de tempo parcial aplica-se 30 dias de férias, independentemente do número de horas de trabalho na semana.

EMPRESA COM MAIS DE 300 EMPREGADOS

Caso a empresa possua mais de 300 empregados, necessários alguns procedimentos adicionais:

Art. 141 - Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.

Ou em outras palavras, deverá proceder as anotações, mediante carimbo, na CTPS antes do início do gozo de férias.

Página **13** de **15**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Art. 135 [...],

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

Segundo consta no § 1º do art. 140 da CLT, a Empregadora deveria utilizar de modelo de carimbo previamente aprovado pelo Ministério da Economia para fins de preenchimento da CTPS do empregado.

Art. 140 [...]

§ 1º - O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

Ocorre que, a Portaria nº 3.626, de 13.11.1991, revogou a de nº 3.560, de 10.10.1979, que aprovou modelo de carimbo para anotações de férias coletivas para as empresas com mais de 300 empregados. Portanto, tal carimbo, não poderá ser utilizado, apesar de persistir a obrigatoriedade das anotações na CTPS, as quais podem ser feitas com o uso, por exemplo, de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal.

Porém, independentemente do número de empregados, ao final do contrato de trabalho (extinção ou rescisão antecipada) a empresa deverá anotar na CTPS as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

Art. 140 [...]

§ 3º - Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Para o caso de férias coletivas em empresas com mais de 300 empregados, necessário se faz o pagamento das férias em até 02 (dois) dias antes do início das mesmas (aplicável a quaisquer férias, inclusive), bem como a entrega ao empregado de cópia do recibo correspondente a quitação de seu pagamento.

Art. 140 [...]

§ 2º - Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

Art. 145 [...]

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Para a ocorrência de efetiva necessidade de implementação de férias coletivas, solicitamos que entrem em contato conosco apenas a fim de delimitar a existência de regras específicas de acordo com o segmento da empresa.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br

Página **15** de **15**

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.