

CENTRO PAULA SOUZA

ETEC TRAJANO CAMARGO

**Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Ensino Médio –
Escola Estadual Paulo Chaves**

Ana Carolina de Souza

Kamilyly Eduarda de Souza

Kamily Fernanda de Souza

Maria Clara Vergílio Almeida

Maria Luiza Nascimento dos Santos

**COMO ADEQUAR O CONTROLE DE FÉRIAS DENTRO DE UM
SUPERMERCADO?**

LIMEIRA

2023

Ana Carolina de Souza
Kamily Eduarda de Souza
Kamily Fernanda de Souza
Maria Clara Vergilio Almeida
Maria Luiza Nascimento dos Santos

**COMO ADEQUAR O CONTROLE DE FÉRIAS DENTRO DE UM
SUPERMERCADO?**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Profº Weiller Freitas de Barros, como o requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

LIMEIRA

2023

RESUMO

O presente trabalho aborda o assunto de controle de férias dentro de um supermercado, temos como objetivo com esse trabalho entendermos que a férias é um benefício, pois através das férias ocorre o descanso proporcionado aos colaboradores, e assim tem a possibilidade de restaurar a saúde, suas relações pessoais, melhorar a própria qualidade de vida pessoal e no trabalho. Além de falarmos sobre o controle de férias também abordaremos o assunto de abono pecuniário e outros assuntos importantes dentro de um controle de férias de um supermercado. Desta forma, o objetivo geral desse trabalho é demonstrar que o colaborador tem seus direitos dentro de uma empresa, porém é necessário conversar pessoalmente para saber se o colaborador quer realmente tirar esse período de férias ou prefere vender seus dias de descanso para a empresa. Por fim feito toda pesquisa temos resultados positivos e negativos referente ao período de descanso dos colaboradores.

Palavras-chave: Controle De Férias, Trabalho, Descanso.

ABSTRACT

This work deals with the subject of vacation control within a supermarket. Our objective with this work is to understand that vacations are a benefit, because vacations provide employees with rest, and thus have the possibility of restoring their health, their personal relationships, improving their quality of life, both personal and at work. In addition to talking about vacation control, we will also address the subject of cash allowances and other important issues within a supermarket's vacation control. Thus, the general objective of this work is to demonstrate that employees have their rights within a company, but it is necessary to talk personally to find out if the employee really wants to take this vacation period or prefers to sell their rest days to the company. Finally, after all the research, we have positive and negative results regarding employees' rest periods.

Key-words: vacations control, job, work rest.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. DESENVOLVIMENTO	7
2.1 Controle de férias	7
2.1.1 Abono pecuniário	7
2.1.2 Irregularidades do abono pecuniário.....	9
2.2 Empregado e empregador.....	10
2.3 Relação entre empregado e empregador.....	11
2.4 A importância da escala de trabalho de um supermercado.....	11
2.5 Como funciona um software de gestão de férias.....	13
2.6 Gestão de férias vencidas e pagamento de multa.....	13
2.7 Férias coletivas.....	14
3. PESQUISAS DE CAMPO.....	16
4. CONCLUSÃO.....	18
5. BIBLIOGRAFIA.....	20
6. APÊNDICES.....	23
Apêndice A.....	23
Apêndice B.....	24
Apêndice C.....	25
Apêndice D.....	26
Apêndice E.....	27
Apêndice F.....	28
Apêndice G.....	29
Apêndice H.....	30

1. INTRODUÇÃO

Ao contrário do que é pensado, os trabalhadores brasileiros nem sempre usufruíram do direito das férias onde o descanso anual é garantido pela legislação. Surgiu somente no ano de 1925, no dia 24 de dezembro, quando o presidente Artur Bernardes sancionou o Decreto nº4.982, com o concedimento de 15 dias de férias anuais. Foi estabelecido que os dias de folgas deveriam ser concedidos sem danos. Meramente no ano de 1977 o então presidente Ernesto Geisel decretou a lei onde os 30 dias de descanso fossem estabelecidos e criado um direito onde o adicional de um terço ao salário que se recebe durante as férias.

Atualmente são visíveis muitos problemas decorrentes dos cálculos no departamento pessoal, um deles é o controle de férias. O departamento pessoal tem como função administrar as relações entre empregado e empregador, e cabe a ele cuidar das relações dentro da empresa e principalmente do controle de férias, independentemente do tamanho da empresa, é importante ter um bom departamento pessoal para atender todas as necessidades da empresa e de seus colaboradores. Ter todos os processos de maneira certa e elaborada faz que com problemas não sejam decorrentes.

O projeto controle de férias é uma das principais tarefas da rotina do departamento pessoal. É por meio dele que a empresa faz o planejamento dos períodos de descanso dos colaboradores durante o ano. Ele está intimamente atrelado ao cálculo das férias, baseando-se no período aquisitivo e concessivo delas. Tirar férias é um direito garantido aos trabalhadores dentro da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Esse período serve para que os colaboradores tenham um justo descanso e retorne ao trabalho mais motivado a entregar os resultados esperados para a empresa.

Tendo em vista esse presente trabalho temos como objetivo de apresentar a importância de garantir aos colaboradores um período de descanso, para que os colaboradores voltem mais dispostos e com a mente aberta para seus cargos e isso é bom para a empresa e para o físico e a mente do colaborador.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Controle de férias

Controle de férias de funcionários é o processo pelo qual as empresas planejam estrategicamente o período de descanso de seus colaboradores, garantindo que a sua ausência não tenha consequências negativas para a companhia (BASTOS, 2022).

De acordo com Bastos, (2022) isso não é algo simples e exige bastante atenção aos detalhes por parte do RH ou DP. Afinal, as decisões sobre o período de férias devem estar de acordo não somente com as necessidades da empresa, mas também com a realidade do colaborador. Um bom controle de férias de funcionários tem um impacto gigantesco no dia a dia de qualquer empresa, tendo relação direta não apenas com o cumprimento da legislação trabalhista, mas também com a motivação, incentivo e o desempenho da equipe.

Destacamos como primordial o ato de como fazer um controle de férias dos colaboradores da seguinte forma: Registrando o histórico das férias; definindo e divulgando a política de férias da empresa; fazendo a devida comunicação interna da política de férias; definindo prazos para solicitações de férias; planejando a reorganização das demandas internas; treinando a equipe para as ausências; evitando sobrecarregar os colaboradores; determinando as prioridades na demanda interna (BASTOS, 2022).

2.1.1 Abono pecuniário

O abono pecuniário é o direito que o trabalhador tem de vender 1/3 (um terço) do seu período de férias. Ele consiste na ação da troca e alguns dias do período de férias pelo recebimento de um valor extra. Após doze meses de trabalho é chegado os merecidos dias de descanso que podem ser até 30 dias. Entretanto, alguns funcionários podem optar por não tirar esse período completo e solicitar a empresa o chamado abono pecuniário, conhecido também na prática de vender férias. Converter uma parte de férias em remuneração é um direito previsto a todos os colaboradores celetistas, por isso sua empresa deve saber todas as regras dessa prática para

quando for solicitado este abono não ter dúvidas ao concedê-lo para o colaborador (PONTOTEL, 2023).

Sanchez (2018), ao relatar sobre o que é e como funciona o abono pecuniário de férias, trouxe seu entendimento como um todo quando a redação do artigo 143 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) , conforme isso constitui a origem do abono pecuniário a conversão do período de férias a que faz jus ao empregado, até no máximo de 1/3, requerido até 15 dias antes do período de férias aquisitivo, assim de modo a propiciar não só o descanso para recuperação de capacidades de trabalhos, assim com uma remuneração adicional ao usufruir desse descanso.

Para Garcia (2018), a conversão do gozo de férias em dinheiro chama-se abono pecuniário e suas formalidades para concessão estão dispostas no artigo 143, §1º e §2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, a seguir: Art. 143 - É facultado ao colaborador converter 1/3 (um terço) do período de férias que tiver direito em abono pecuniário, sendo entregue no valor da remuneração que é devida nos dias correspondentes. § 1º - O abono de férias deve ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. § 2º - Falando de férias coletivas, a conversão que é referente a este artigo deve ser objeto de acordo coletivo entre o colaborador e o sindicato representativo da categoria respectiva profissional, independente de requerimento individual a concessão do abono (BRASIL, 1943).

Martinez (2019) Integraliza que a base de cálculo do abono pecuniário é a remuneração que seria devida ao colaborador nos dias correspondentes, adicionada a um terço constitucional.

Leite (2019), consta adicionar que o direito conversão é uma faculdade do colaborador, pois ele pode vender até no máximo 10 dias de suas férias, para receber 42 o abono pecuniário equivalente a 1/3 de sua remuneração, sem prejuízo adicional de 1/3 constitucional, dito no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição da República. No caso de requerimento tempestivo para a conversão do gozo de férias de abono pecuniário do colaborador, não terá o direito de negar a concessão, pois se trata de um direito potestativo que depende somente da vontade do declarante.

Com isso o direito não se estende aos colaboradores que gozam férias coletivas, sabendo que o empregado só terá a obrigação de pagar no caso a conversão seja objeto de acordos coletivos (CASSAR, 2017).

Portanto, entende-se que o abono pecuniário é o pagamento de conversão de até 1/3 de férias, oferecido pelo colaborador até 15 dias antes do fim do período aquisitivo. Importante lembrar que se o prazo de 15 dias for desrespeitado pelo colaborador, o abono poderá ser suprimido, pois sua concessão fica condicionada a anuência do colaborador (DELGADO, 2019).

Outrossim, o §2º do artigo 143 da Consolidação das Leis Trabalhistas declara que conversão de abono pecuniário no caso das férias coletivas, deve ser objeto de acordo coletivo entre o sindicato e o empregador, portanto este caso, dispensa o requerimento individual para conseguir o abono, exigido nas férias individuais do colaborador (BRASIL, 1943).

Desta forma, com a remuneração de férias, Garcia (2018) deixa claro que o abono pecuniário também tem que ser pago até no máximo dois dias antes do gozo das férias, e Leite (2019) deixar estabelecido que em caso de descumprimento do referido prazo, a Súmula nº 450 do TST admite o pagamento em dobro.

2.1.2 Irregularidades do abono pecuniário

As férias é um dos períodos mais esperados pelos trabalhadores. No entanto, existe uma prática ilegal no que tange à diversas empresas que contrariam o Artigo 134 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que trata do direito às férias após o período de 12 meses de prestação de serviço, que é interromper o descanso do funcionário por urgências. Todavia, muitos empregados acabam não tendo a noção de que esta prática é ilegal, por isso, de acordo com o advogado André Leonardo Couto, da ALC Advogados, mesmo sendo um funcionário indispensável, ele deve descansar e aproveitar os 30 dias de descanso (COUTO, 2021).

Segundo Couto, (2021) de acordo com o profissional do Direito, a empresa não pode interromper o período de descanso do funcionário previsto em lei sem arcar com

os custos desta ação. “A finalidade das férias é para o descanso e reparação física e mental do trabalhador, ou seja, norma legal ligada ao direito à saúde. Assim, no período de gozo da folga, nenhuma interrupção pode ser realizada, quer por telefone, e-mail, aplicativos de mensagens ou qualquer outra forma. O empregador pode ter uma dúvida e precisar entrar em contato, mas vale lembrar que, nesse caso, pode o empregado postular o pagamento das férias em dobro, não somente dos dias de interrupção, mas com direito ao pagamento em dobro do período total das férias objeto da interrupção”, explica.

Segundo o especialista, em período de trabalho via home office, não existe a flexibilização de férias, até porque, não permanecem mais as regras da Medida Provisória 927. Ainda para o advogado, a venda de férias não é legal e apenas 10 dias de férias podem ser convertidos em abono conforme Artigo 143 da CLT. “Em face de não ter sido convertida a MP 927 em lei, permanece as regras previstas na CLT, nos Artigos 129 e seguintes. Quanto a venda das férias, reafirmo que tal situação é totalmente ilegal. O que é permitido é tão somente a conversão de 10 dias de férias em abono e, ainda, por iniciativa do empregado, conforme autoriza o Artigo 143 da CLT”, salienta André Leonardo Couto (COUTO, 2021).

2.2 Empregado e empregador

Empregado é aquele que presta serviço, ele tem um papel fundamental para o desenvolvimento da empresa, tornando-se necessário descrever as características da relação de emprego deste sujeito. Desta forma, Gonçalves (2012, p.69) descreve que empregado é toda pessoa física que presta serviços habitualmente a empregador, sob dependência deste e mediante salário é empregado.

Empregador é responsável administrativamente pela empresa, conhecido como o proprietário, é responsável pela atividade econômica desenvolvida naquele ambiente de trabalho. É aquele que assume os riscos da atividade econômica perante a legislação trabalhista e a sociedade. Conforme Gonçalves (2012) acorda que (Equiparam-se a empregador, para os efeitos exclusivos de relação de emprego, os profissionais liberais, as entidades de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados).

2.3 Relação entre empregado e empregador

Quando não há uma boa relação entre o empregado e empregador, ocorre que a qualidade de serviço prestado pode cair significativamente e os efeitos disso propicia a desestruturação e acaba atingindo todas as partes da empresa. Ou seja, a empresa só tem a perder quando mantém uma distância entre os gestores e funcionários.

Se houver ausência de união entre as equipes é o mesmo que a empresa sentenciar sua empresa ao fracasso, porque dificilmente um empreendimento consegue alcançar o sucesso ou as metas tendo um ambiente de trabalho com má relação entre as pessoas.

É importante o empregador ou também pode ser um líder que influenciem os colaboradores a serem mais engajados e comprometidos com a empresa e seus valores. Dessa forma eles irão contribuir com o melhor de suas habilidades e seus resultados, tornando a organização mais produtiva, incentivam ter ideias novas, novos desenvolvimentos, e ajuda ter o crescimento pessoal (CABRAL, 2022).

2.4 A importância da escala de trabalho em um supermercado

A escala de trabalho estrutura a jornada de trabalho dos colaboradores, configurando dias e horários de expediente que supram as necessidades da empresa. É uma ferramenta fundamental para o bom funcionamento de uma rotina na empresa. O principal objetivo é ter colaboradores disponíveis para realizar os trabalhos necessários em todos os dias e horários de funcionamento da empresa, principalmente durante períodos de muita demanda (LEÃO, 2023).

É importante que cada empresa escolha uma escala de trabalho que esteja sempre de acordo com as necessidades e objetivos da empresa e seja capaz de aproveitar da melhor forma possível o tempo e as habilidades de seus colaboradores, gerando satisfação e motivação nestes – implica a flexibilidade das jornadas de trabalho e evita a montagem de jornadas extensas e sem intervalos correspondentes (LEÃO, 2023).

Além disso, encaixar na rotina da empresa formas de enriquecer o capital humano, como a capacitação dos colaboradores através de cursos e seminários, por exemplo, é essencial e deve ser considerado na formação das escalas de trabalho (LEÃO, 2023).

De acordo com Soares, (2021) a montagem de escalas de trabalho de supermercados precisa ser bem pensada, para que em todos os horários exista um atendimento de qualidade aos clientes. Além disso, é preciso se preocupar também com as folgas dos profissionais, sem que a operação seja prejudicada. Isso pode ser feito com a ajuda de um software, abandonando as planilhas manuais.

É preciso garantir que o cliente seja bem atendido em qualquer período e ter um quadro completo de colaboradores para evitar erros ou problemas durante as jornadas de trabalho. Por isso, as escalas de trabalho do supermercado devem ser bem estruturadas (SOARES, 2021).

Para tal Soares, (2021) supermercados são estabelecimentos que recebem clientes constantemente. Além disso, em alguns dias e horários esses locais costumam ser afetados pelos picos de atendimento. Nos fins de ano, por exemplo, as filas costumam ficar enormes, com clientes lotando espaço.

O estabelecimento deve contar com um efetivo que seja disponível para que esteja disponível para atender o seu público durante todo o período de funcionamento. Desse modo, ao criar escalas de trabalho de supermercados, é possível distribuir as jornadas dos colaboradores, formando um número suficiente de profissionais para atender em cada período (SOARES, 2021).

Segundo Soares, (2021) quem trabalha no RH, gestores ou quem já precisou criar uma escala de trabalho para a própria equipe sabe o quanto essa tarefa é difícil. Vários detalhes devem ser levados em consideração, com objetivo de evitar que falhas na operação aconteçam. Aliás, negócios que não seguem as regras podem sofrer multas por desrespeito à jornada de trabalho.

2.5 Como funciona um software de gestão de férias

O software de gestão de férias é um sistema capaz de planejar, controlar, automatizar e facilitar o trabalho de gestão de férias dos funcionários, que costuma ser realizado pelos setores de Recursos Humanos e do Departamento Pessoal. Essa ferramenta possibilita que as atividades sejam realizadas pelo sistema, como por exemplo pedidos de férias, avisos e planejamento de ausência, calendário de férias. Todos esses recursos ficam muito bem centralizados em uma única plataforma e ficam à disposição do gestor. A principal função do software de gestão de férias é fazer que as organizações necessárias referentes a saída de um colaborador para seu período de férias obrigatórias, ele ajuda a realizar automaticamente as atividades que precisam ser feitas para que o funcionário possa se ausentar, essas tarefas são muito importantes e não podem de jeito nenhum serem feitas de forma incorreta. Então por isso essa ferramenta de software fica encarregada a realizar essas tarefas e evita erros futuros (PONTOTEL, 2023).

Além do software ajudar nessas funções ele pode servir para auxiliar a organização interna do time e dos futuros projetos da empresa, já que é possível saber quando cada colaborador ficará fora e, assim, direcionar as atividades conforme o período de presença e ausências dos colaboradores. Antes de escolher um software de gestão de férias, é muito importante entender como fazer a melhor escolha para um negócio em meio a tantas opções no mercado, é tentar achar um que atende as necessidades de sua empresa e que possui as tecnologias mais recentes do mercado. Podemos dar alguns pontos importantes a se atentar: segurança; atualizações; acessibilidades; funcionalidades; usabilidades, entre outros. Implantar um sistema adequado pode trazer vantagens e otimizar a rotina da empresa, com benefícios para a gestão e para os funcionários (PONTOTEL, 2023).

2.6 Gestão de férias vencidas e pagamento de multa

As férias são um direito de todo trabalhador, porém, mesmo com a constituição das leis de trabalho (CLT) ocorrem situações ilegais onde esse direito é tirado do colaborador. As férias vencidas é um exemplo dessas ações, pois algumas empresas não concedem o descanso devido ao colaborador durante o período concessivo, e em algumas ocasiões essa atitude é feita com intencionalidade e em outras pode ocorrer

por conta de erros na folha de ponto ou falha na gestão e no controle de vencimento das férias. O direito das férias visto na lei é concedido a qualquer trabalhador que trabalhe mais de um ano na empresa (12 meses) sendo previsto na constituição da República. Para o colaborador ativo a um ano na empresa, ele tem o direito das férias e pelo menos um terço do salário. Mas para esse direito ser concedido o trabalhador precisa passar por dois períodos: o aquisitivo e o concessivo, os dois se complementam e tem a totalidade de 24 meses (PONTOTEL, 2023).

O Período aquisitivo começa no dia em que o colaborador começa a trabalhar na organização, esse período deve durar um ano para o empregador conseguir, no período concessivo arcar com as férias do colaborador sem nenhum problema. Já o período concessivo é posterior ao aquisitivo, onde é o tempo do empregador conceder as férias devidas, tendo como período a marca de um ano para o prazo limite, como o aquisitivo. Se as férias não forem dadas ao colaborador nesse tempo, ocorre o vencimento delas. O pagamento das férias não devidas no período concessivo deve ser em dobro. Sendo assim, o valor correspondente às férias remuneradas é um salário proporcional, tirado mais 1/3 do mesmo (PONTOTEL,2023).

Se alguma empresa tiver colaboradores com férias vencidas o RH precisa detectar essas pendências e resolver o problema o mais rápido possível, quando for identificado quem são os funcionários, é deve entrar em contato e começar os passos necessários para o pagamento. O RH tem que resolver rápido para que a empresa não seja processada por trabalho em excesso, descumprindo as leis, gerando multas altíssimas, até mesmo a interdição da empresa (PONTOTEL, 2023).

2.7 Férias coletivas

As férias coletivas é o período de descanso que é concedido para toda a empresa, ou a todos os colaboradores de um departamento. As leis determinam que essas férias é decisão do empregador e somente ele pode escolher essas férias para os colaboradores, datas do início ao fim, no entanto, só é possível o cumprimento desse período mediante regras. As férias coletivas não são obrigatórias, elas são organizadas por empresas que decidem parar com o seu funcionamento por determinado tempo, mas deve ser comunicado aos colaboradores com antecedência sobre o tempo de descanso. Nesse modelo, se todo o departamento entrar para o

recesso todos os funcionários devem entrar, inclusive o colaborador com menos de um ano na empresa, a mudança nesse caso será o pagamento das férias desse colaborador. O início e o fim das férias coletivas devem ser comunicados ao órgão local do ministério do trabalho e previdência com antecedência e os setores abrangidos devem ser indicados, o RH nessa parte deve ser o alvo mais atento para que tudo ocorra dentro das regularidades (PONTOTEL, 2023).

3. PESQUISAS DE CAMPO

Para termos resultados suficientes, foi realizada uma pesquisa de campo própria, onde foram entrevistados 36 (trinta e seis) membros. Com o tema sobre férias dentro da empresa. Portanto, obtivemos muitos resultados. Tais quais, foram positivos e negativos. O objetivo dessa pesquisa de campo é buscar informações sobre várias questões que ocorrem na realidade dentro da empresa que trabalham, e que poderemos utilizar como base para nosso trabalho com resultados verdadeiros e fundamentais. Identificou-se, contudo, que, as empresas, atualmente, por hora, ainda fazem uso de práticas ilegais. Porém, a maioria delas ainda cumprem a CLT corretamente. Tanto o mecanismo de pesquisa quanto os 36 membros entrevistados foram realizados pelo aplicativo *Forms*.

Após a análise da questão 1 (um), vide apêndice A, obtivemos o resultado de 36 entrevistados, cujos quais, 66% (sessenta e seis por cento) dos mesmos, dizem gozar efetivamente de trinta dias do período ofertado das férias. Já para 22% (vinte e dois por cento) dos entrevistados nenhuma das respostas fora salientada. Contudo, 8% (oito por cento) dos entrevistados, nos explanaram que vendem dez dias de duas férias e gozam os outros vinte dias. E, 2% (dois por cento) dos mesmos, dizem vender integralmente às suas férias.

Após a análise da questão 2 (dois), vide apêndice B, obtivemos o resultado de 36 entrevistados, cujos quais, 47% (quarenta e sete por cento) dos mesmos, dizem ter o controle de férias na empresa via sistema. Já para 16% (dezesesseis por cento) dos entrevistados diz que a empresa deixa por conta do colaborador. Já para outros 16% (dezesesseis por cento) dos entrevistados dizem que o controle de férias é feito por avisos antecedentes por calendários inteligentes. E 13% (treze por cento) dizem que deixam por conta de uma empresa terceirizada.

Após a análise da questão 3 (três), vide apêndice C, obtivemos o resultado de 36 entrevistados, cujos quais, 88% (oitenta e oito por cento) dos membros dizem que a empresa não sofreu nenhuma penalidade decorrente a irregularidade de férias, Já 11% (onze por cento) diz que a empresa já sofreu penalidades decorrente as férias. E tivemos 0% (zero por cento) de pessoas que votaram que a empresa muitas vezes não teve essa penalidade e nem poucas vezes.

Após a análise da questão 4 (quatro), vide apêndice D, obtivemos o resultado de 36 membros, cujos quais, 55% (cinquenta e cinco por cento) fala que a organização para saída dos colaboradores é feita via sistema. Já 19% (dezenove por cento) diz que é realizado por escrito. Já para 16% (dezesesseis por cento) deixa por conta de uma empresa terceirizada. E 8% (oito por cento) dizem que a empresa deixa por conta dos colaboradores a saída de férias.

Após a análise da questão 5 (cinco), vide apêndice E, obtivemos o resultado de 36 membros, cujos quais, 50% (cinquenta por cento) falaram que não é decorrente a venda de férias na empresa. Já 41% (quarenta e um por cento) votaram que é decorrente a venda de férias. E 5% (cinco por cento) falam que o assunto não é abordado dentro da empresa. E 2% (dois por cento) votaram que a venda das férias para a empresa é muito decorrente.

Após a análise da questão 6 (seis), vide apêndice F, obtivemos o resultado de 36 membros, cujos quais, 66% (sessenta e seis por cento) dizem que tem uma escala de trabalho na empresa, pois é uma ferramenta fundamental. Já 25% (vinte e cinco por cento) votaram em nenhuma das alternativas acima. E 5% (cinco por cento) votaram que a empresa nunca pensou em ter uma escala de trabalho. E 2% (dois por cento) disseram que a escala de trabalho nunca foi aplicada dentro da empresa.

Após a análise da questão 7 (sete), vide apêndice G, obtivemos o resultado de 36 membros, cujos quais, 52% (cinquenta e dois por cento) falaram que não são concedidas férias coletivas na empresa. Já 38% (trinta e oito por cento) votaram que as férias coletivas são concedidas. E 8% (oito por cento) disseram que não, porém o assunto já foi abordado dentro da empresa.

Após a análise da questão 8 (oito), vide apêndice H, obtivemos o resultado de 36 membros, cujos quais, 88% (oitenta e oito por cento) votaram que a empresa nunca negou férias para os colaboradores. E 5% (cinco por cento) afirmaram que já ocorreu de a empresa negar férias para o colaborador. Já 2% (dois por cento) falaram que foi negado muitas vezes. E 2% (dois por cento) falaram que foi negado poucas vezes.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo, identificar os principais pontos das empresas e as principais mudanças em relação ao controle de férias. O setor de departamento pessoal dentro da empresa, tem a função de tratar sobre os assuntos relacionados com os colaboradores, e, isso é muito fundamental para uma organização pois, cuida de todos os processos, como os de rotinas trabalhistas relacionadas a corporação, como também férias dos colaboradores, folha de pagamento, hora extra, admissões, demissões, entre outros assuntos.

Nesse estudo de caso presente, foi realizada uma pesquisa de campo com trinta e seis entrevistados, onde tentamos buscar conhecimento e fundamento para a continuidade dele. Após a pesquisa realizada com os entrevistados, foram feitos gráficos de barras onde o objetivo fora absorver informações de algumas pessoas que já trabalharam em supermercados, podendo chegar a uma pré-conclusão sobre controle de férias.

O segundo objetivo do trabalho, passou-se pelo entendimento de como era aplicada as normas de férias dentro da empresa, por meio de todas as pesquisas realizadas, chegamos a conclusão sobre esse segundo objetivo que em algumas empresas não é aplicada essas normas, e o RH (Recursos Humanos) tem a função de resolver rápido para que a empresa não seja processada por trabalho em excesso, descumprindo as leis, podendo trazer multas altíssimas para a empresa.

E o terceiro e último objetivo teve como fundamento o entendimento de como funciona as férias dos colaboradores, por meio de toda pesquisa que realizamos, chegamos a conclusão que as férias dos colaboradores é um processo que as empresas estrategicamente planejam, gerando e garantindo que ausência do colaborador não tenha consequências para a companhia. É de grande importância para todos os colaboradores que a empresa realize de forma adequada um controle de férias adequado, pois ele ajuda para que não ocorra nenhum tipo de ocorrido.

Portanto, concluímos que essa pesquisa é importante para o entendimento das dimensões do controle de férias em supermercados. Em nossa pesquisa, vimos que 2% (dois por cento) das pessoas entrevistadas vendem todas as férias, algo que é ilegal, segundo a lei trabalhista. Todo profissional precisa de um período de descanso,

haja vista que necessite repor as energias, independentemente do número de férias. A presente lei (CLT), permite que só seja vendida 1/3 (um terço) do período.

O controle de férias é importante justamente para que casos como a venda integral do período de descanso não ocorram, tanto para o bem do colaborador, quanto para o bem do empregador. Quando obtivemos esses dados, percebemos que algumas empresas não entendem essa importância, trazendo à tona o que provavelmente devem ser empresas desestruturadas com ambientes de trabalho cansativos e exaustivos. Por outro lado, temos o colaborador que muitas das vezes se recusa a tirar férias o que pode trazer muitos problemas tanto para ele quando para a empresas, podem ser processadas por trabalho em excesso, descumprindo as leis, gerando multas altas, até mesmo a interdição da empresa.

5. BIBLIOGRAFIA

BASTOS, Jader. **Controle de férias.** Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/controle-de-ferias/>. Acesso em: 11 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei 5.452, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 de set. de 2020.

CABRAL, Vinicius. **Saiba como criar uma boa relação entre empregado e empregador!** Disponível em: <https://blog.cestanobre.com.br/relacao-entre-empregado-e-empregador/>. Acesso em: 18 de setembro de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 14^a ed. rev., atual. e ampl. – [3. Reimpr.] – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

COUTO, André Leonardo. **Venda de férias é ilegal e pode gerar multa para empresas que comprarem.** Jornal Jurid, 2021. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/blog/auxilium/venda-de-ferias-e-ilegal-e-pode-gerar-multa-para-empresas-que-comprarem> . Acesso em: 13 de nov. de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária** / Roni Genicolo Garcia. – 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas trabalhistas de A a Z**. 2º Edição. Curitiba: Juruá, 2012.

LEÃO, Thiago. **Escala de trabalho: o que é, tipos e como calcular sua planilha**. Disponível em: <https://www.nomus.com.br/blog-industrial/escala-de-trabalho/>. Acesso em: 18 de setembro de 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019 MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

PONTOTEL, Redator. **Abono Pecuniário: o que é, tudo sobre as principais dúvidas e como calcular!**. Disponível em: <http://www.pontotel.com.br/abono-pecuniario-o-que-e/> Acesso em: 30 de outubro de 2023.

PONTOTEL, Redator. **Como funciona um software de gestão de férias? Saiba para que serve, benefícios e qual o melhor do mercado**. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/software-gestao-de-ferias/>. Acesso em 18 de setembro de 2023.

PONTOTEL, Redator. **Férias vencidas: o que diz a legislação e quais são as medidas que a empresa precisa tomar**. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/ferias-vencidas/>. Acesso em 18 de setembro de 2023.

SANCHEZ, Adilson. **Tratado das verbas trabalhistas. Lógica e cálculos tgtrabalhistas de acordo com a reforma trabalhista**. 4. ed. São Paulo, LTr, 2018. Disponível em: <https://2019.vlex.com/#sources/21945>. Acesso em: 20 de mar. de 2020.

SOARES, Diulia. **5 cuidados ao criar escalas de supermercados.** Gestão de pessoas. Disponível em: <https://blog.ahgora.com/escalas-de-trabalho-de-supermercados>. Acesso em: 13 de nov. de 2023.

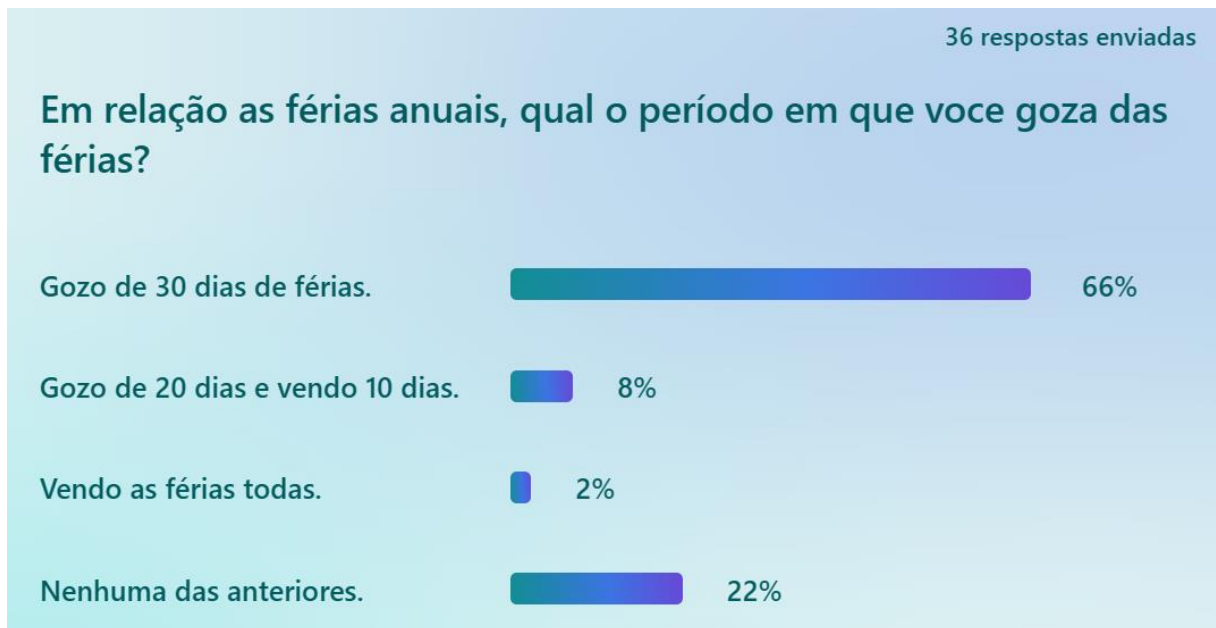
APÊNDICES

APÊNDICE A

Questão 1 (um): Em relação as férias anuais, qual o período em que você goza das férias?

- a) Gozo de 30 dias de férias.
- b) Gozo de 20 dias e vendo 10 dias.
- c) Vendo as férias todas.
- d) Nenhuma das anteriores.

Título: Qual período do gozo de férias.



Fonte: Autoria própria

APÊNDICE B

Questão 2 (dois): Como é feito o controle de férias na empresa?

- a) Via sistema
- b) Via excel ou planilhas inteligentes.
- c) Deixar por conta do colaborador.
- d) Avisos antecedentes por calendários inteligentes.
- e) Deixar por conta de uma empresa terceirizada.

Título: Como é feito o controle de férias na empresa?



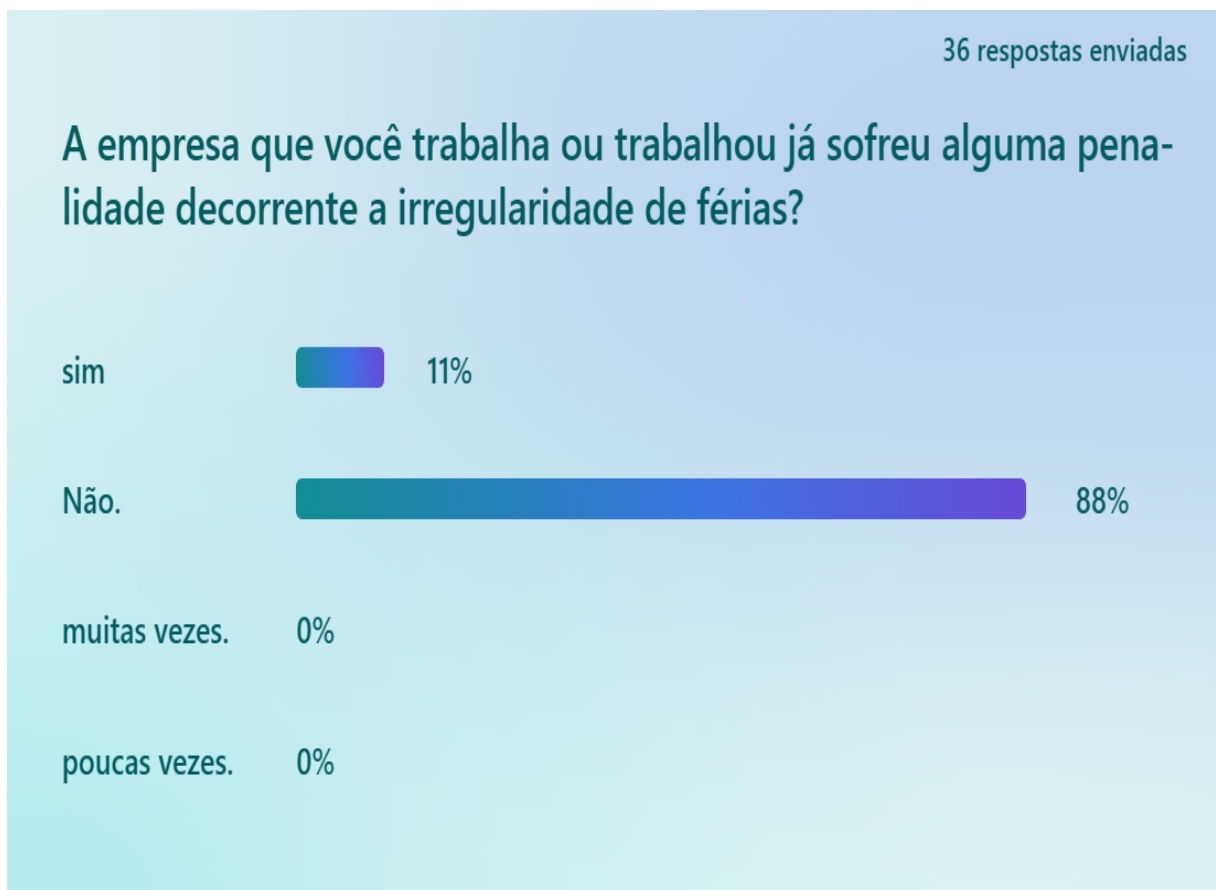
Fonte: Autoria própria

APÊNDICE C

Questão 3 (três): A empresa que você trabalha ou trabalhou já sofreu alguma penalidade decorrente a irregularidade de férias?

- a) Sim.
- b) Não.
- c) Muitas vezes.
- d) Poucas vezes.

Título: A empresa já sofreu alguma penalidade por irregularidade de férias?



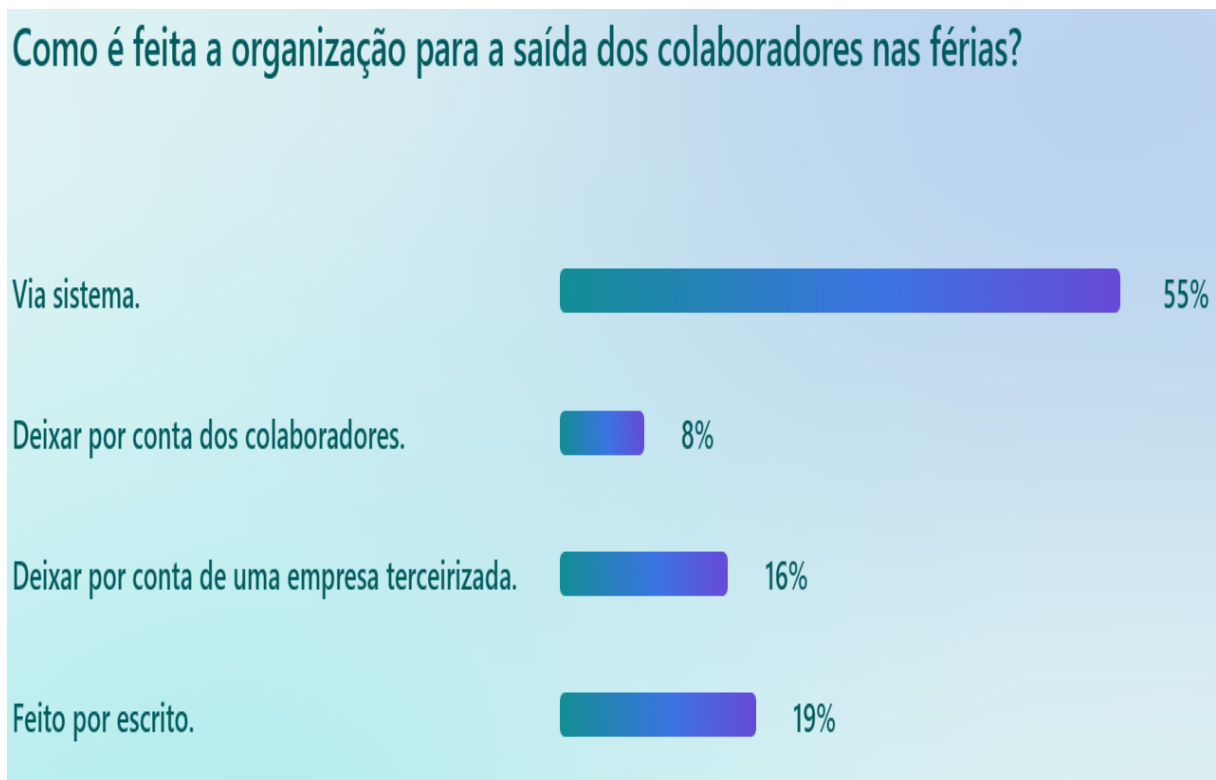
Fonte: Autoria própria

APÊNDICE D

Questão 4 (quatro): Como é feita a organização para a saída dos colaboradores nas férias?

- a) Via sistema.
- b) Deixar por conta dos colaboradores.
- c) Deixar por conta de uma empresa terceirizada.
- d) Feito por escrito.

Título: Como é feita a organização para a saída dos colaboradores nas férias?



Fonte: Autoria própria

APÊNDICE E

Questão 5 (cinco): É decorrente a venda de férias na empresa?

- a) Sim.
- b) Não.
- c) Não é um assunto abordado.
- d) d)É muito decorrente.

Título: É decorrente venda de férias na empresa?



Fonte: Autoria própria

APÊNDICE F

Questão 6 (seis): Tem escala de trabalho na empresa?

- a) Sim, pois é uma ferramenta fundamental.
- b) Não, ela nunca foi aplicada.
- c) Nunca pensamos em aplicar.
- d) Nenhuma das alternativas.

Título: Tem escala de trabalho na empresa?



Fonte: Autoria própria

APÊNDICE G

Questão 7: São concedidas férias coletivas na empresa?

- a) Sim.
- b) Não.
- c) Não, porém já pensamos no assunto.

Título: São concedidas férias coletivas na empresa?



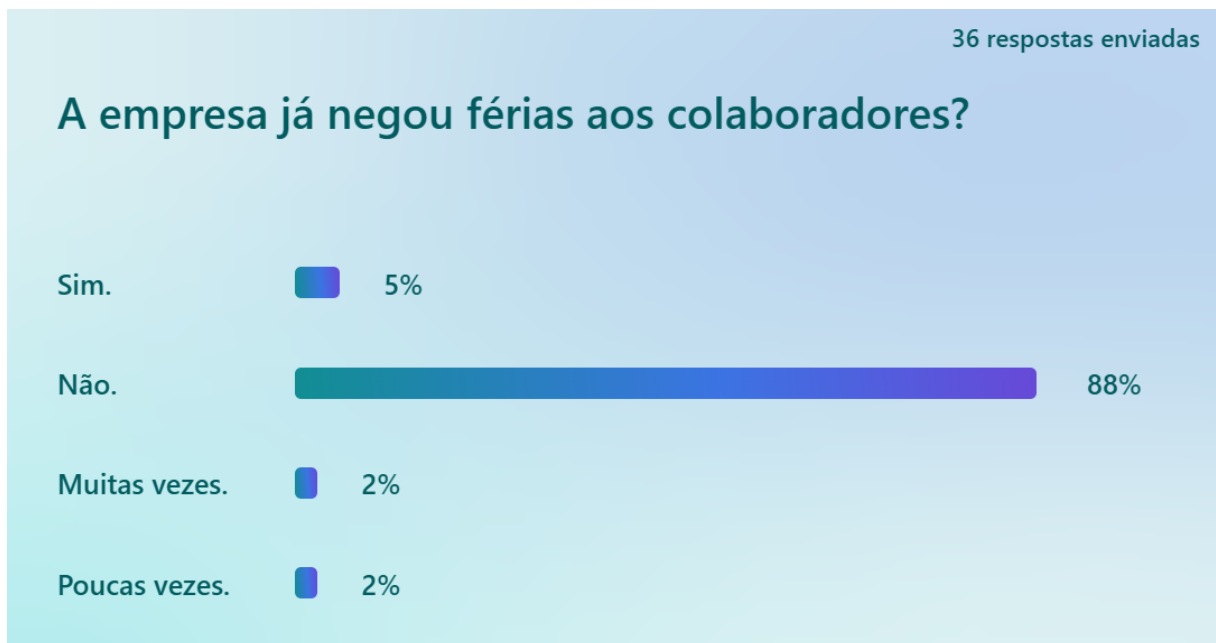
Fonte: Autoria própria

APÊNDICE H

Questão 8: A empresa já negou férias aos colaboradores?

- a) Sim.
- b) Não.
- c) Muitas vezes.
- d) Poucas v
- e) Vezes.

Título: A empresa já negou férias aos colaboradores?



Fonte: Autoria própria