

---

<b>Férias</b>	
<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

## SUMÁRIO

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>2</b>
<b>2. ABRANGÊNCIA .....</b>	<b>2</b>
2.1. ÁREA RESPONSÁVEL .....	2
2.2. ÁREAS ENVOLVIDAS .....	2
<b>3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA .....</b>	<b>2</b>
<b>4. CONCEITOS .....</b>	<b>2</b>
4.1. PERÍODO AQUISITIVO .....	2
4.2. PERÍODO AQUISITIVO VENCIDO .....	2
4.3. PERÍODO AQUISITIVO A VENCER .....	2
4.4. PERÍODO PARA FRUIÇÃO .....	2
4.5. PERÍODO DE FÉRIAS .....	2
4.6. FALTAS .....	2
4.7. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS .....	2
4.8. ABONO DE FÉRIAS .....	3
<b>5. DIRETRIZES .....</b>	<b>3</b>
<b>6. PROCEDIMENTO .....</b>	<b>13</b>
<b>7. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES .....</b>	<b>14</b>
<b>8. ANEXOS .....</b>	<b>14</b>
<b>9. ASSINATURAS .....</b>	<b>14</b>

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**1. OBJETIVO**

Estabelecer normas e procedimentos para fruição de férias, no âmbito da Empresa.

**2. ABRANGÊNCIA****2.1. Área Responsável**

Departamento de Recursos Humanos

**2.2. Áreas Envolvidas**

Todas as Áreas da Empresa

**3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA**

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT  
Acordo Coletivo de Trabalho - ACT

**4. CONCEITOS****4.1. Período Aquisitivo**

É cada período, a partir da admissão, composto de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, após o qual o empregado adquire direito a férias.

**4.2. Período Aquisitivo Vencido**

É cada período já completo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

**4.3. Período Aquisitivo a Vencer**

É o período incompleto de 12 meses de vigência do contrato de trabalho ou após o último período aquisitivo vencido.

**4.4. Período para Fruição**

É o período composto de 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo vencido, durante o qual as férias serão, obrigatoriamente, concedidas ao empregado.

**4.5. Período de Férias**

É o período de tempo destinado ao descanso ou efetivo gozo dos dias de férias a que o empregado tem direito.

**4.6. Faltas**

São as ausências que acarretam desconto em folha de pagamento, podendo ser justificadas ou injustificadas.

**4.7. Gratificação de Férias**

Férias	
Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.27
	Versão: 01
	Vigência: 10/07/2006

É o benefício estipulado em Acordo Coletivo e que consiste numa remuneração adicional, paga ao empregado, por ocasião do gozo de suas férias.

#### 4.8. Abono de Férias

É a concessão em forma de remuneração, de 1/3 do período de férias a que o empregado tem direito.

### 5. DIRETRIZES

#### 5.1. Período do Gozo de Férias

**5.1.1.** Todo empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de sua remuneração, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, desde que atendidos os requisitos legais.

**5.1.2.** O empregado que, por determinação da Empresa, necessita viajar para o exterior ou é designado para realizar cursos prolongados, deve ter suas férias regularizadas antes de se ausentar.

**5.1.3.** Os empregados membros de uma mesma família, que trabalham na mesma Unidade, podem gozar suas férias no mesmo período, desde que de comum acordo com suas respectivas Gerências.

**5.1.4.** O parcelamento de férias, inclusive as coletivas, não pode ser concedido a empregado menor de 18 e maior de 50 anos de idade.

**5.1.5.** O empregado estudante, menor de 18 anos, tem direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

**a)** É necessário, entretanto, que tenha completado o período aquisitivo.

**5.1.6.** Nenhum empregado pode acumular dois ou mais períodos de férias não fruídas.

**a)** Em havendo acúmulo de períodos vencidos e não fruídos integralmente, até a DATA LIMITE PARA FRUIÇÃO, a Área de Recursos Humanos colocará "compulsoriamente" o empregado em férias.

**5.1.7.** Férias quitadas devem ser fruídas. São de responsabilidade da respectiva Gerência quaisquer ocorrências, ex.: acidente de trabalho, verificadas com o empregado que estiver trabalhando durante o período de fruição de férias.

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**5.1.8.** Sempre que ocorrer parcelamento de férias, a Gerência deve estar atenta para que entre a fruição do primeiro e do segundo período haja um intervalo mínimo de 60 dias.

## **5.2. Duração das Férias**

**5.2.1.** É determinada pelo número de faltas não abonadas, dadas pelo empregado durante o período aquisitivo, na seguinte proporção:

<b>Número de faltas no período aquisitivo</b>	<b>Dias corridos de férias</b>
Até 05	30
De 06 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
De 33 ou mais	0

**5.2.2.** Não prejudicam o número de dias de fruição das férias, as seguintes ausências:

- a) faltas abonadas, segundo regulamento interno ou por liberalidade da Empresa, bem como as faltas legais;
- b) período de licença maternidade;
- c) licenciamento da empregada por motivo de aborto não criminoso;
- d) período de licença adoção;
- e) período de licença paternidade;
- f) afastamento preventivo para responder a inquérito administrativo;
- g) tempo de prisão preventiva, se houver absolvição ou impronunciamento;
- h) dias em que não tenha havido serviço, salvo se por período superior a 30 dias;
- i) afastamento de até 6 meses contínuos ou 180 dias, quando descontínuos, decorrente de acidente de trabalho ou auxílio doença (os 15 primeiros dias não serão considerados nessa contagem).

**5.2.3.** É vedado, em qualquer hipótese, compensar faltas com dias de férias.

## **5.3. Abono**

**5.3.1.** É facultado a qualquer empregado, quando da programação das férias, optar por converter, em abono pecuniário, 1/3 dos dias de férias a que tiver direito.

Férias	
Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.27
	Versão: 01
	Vigência: 10/07/2006

a) O abono de férias é irrevogável, isto é, uma vez feita a opção, o empregado, durante a fruição das férias, não pode desistir do abono para ficar mais tempo de férias.

#### 5.4. Perda do Direito a Férias

5.4.1. Perde o direito a férias o empregado que durante o período aquisitivo:

- a) deixa o emprego e não é readmitido dentro dos 60 dias subsequentes à sua saída;
- b) deixa de trabalhar, com percepção do salário, por período superior a 30 dias, por paralisação total ou parcial dos serviços da Empresa ou outros motivos;
- c) permanece em auxílio doença ou acidente de trabalho por mais de 6 meses contínuos ou 180 dias quando descontínuos, contados a partir do 16º dia de afastamento;
- d) deixa de retornar ao serviço no prazo de 90 dias após a baixa do serviço militar obrigatório;
- e) deixa de retornar ao serviço imediatamente após o término da licença por motivo particular;
- f) permanece em gozo de licença, com percepção do salário, por mais de 30 dias.

#### 5.5. Alteração do Período Aquisitivo

5.5.1. Quando do retorno do empregado, após a ocorrência de qualquer das hipóteses previstas acima, é iniciado NOVO PERÍODO AQUISITIVO, o qual, entretanto, deixa de ter como base a data de admissão e se baseia no primeiro dia de retorno ao trabalho.

5.5.2. No caso de serviço militar obrigatório, **com retorno após 90 dias da baixa**, os meses antes do serviço militar não são considerados para compor o Período Aquisitivo. Novo período aquisitivo é considerado a partir da data de retorno.

5.5.3. No caso de serviço militar, **com retorno após 90 dias da baixa**, os meses/dias trabalhados antes do serviço militar e os meses/dias após o retorno ao trabalho são somados para compor o período aquisitivo.

5.5.4. No caso de acidente do trabalho ou doença, a perda do período aquisitivo só ocorre se o afastamento (contado a partir do 16º dia) for

---

Férias	
Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.27
	Versão: 01
	Vigência: 10/07/2006

---

**superior a 6 meses ou 180 dias**, quando em períodos descontínuos, no mesmo período aquisitivo.

**5.5.5.** No caso de afastamento sem vencimentos (licença não remunerada), o período aquisitivo muda, somando-se o período anterior ao posterior até completar 12 meses.

## **5.6. Programação de Férias**

**5.6.1.** Deve ser feita pela Gerência do empregado, por meio do formulário "Aviso de Férias".

**5.6.2.** Na programação, o período de fruição não pode ser antecipado ao vencimento do período aquisitivo.

## **5.7. Parcelamento das Férias**

**5.7.1.** Sempre que ocorrer o parcelamento, os dois períodos de férias devem ser gozados antes do empregado adquirir direito a novas férias, isto é, antes de completar novo período aquisitivo.

**5.7.2.** O empregado que opta pelo ABONO pode fruir suas férias em dois períodos de 10 dias cada.

## **5.8. Concessão das Férias**

**5.8.1.** É sempre comunicada ao empregado com antecedência mínima de 30 dias do mês da efetiva fruição, por meio do formulário "Aviso de Férias" expedido pela Área de Recursos Humanos.

**5.8.2.** Ao recebê-lo, o empregado deve verificar o número de dias, o código e a data de saída.

**5.8.3.** Quando da ocorrência de alguma informação incorreta ou não recebimento do Aviso, o empregado deve comunicar imediatamente à Área de Recursos Humanos, para as providências necessárias.

**5.8.4.** O empregado deve entregar a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS à Área de Recursos Humanos, até 10 dias úteis antes da data de início das férias, para atualização.

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**5.8.5.** Os empregados, lotados em órgãos submetidos ao sistema de férias coletivas, têm os critérios de concessão definidos pela respectiva Área e a Área de Recursos Humanos.

### **5.9. Início das Férias**

**5.9.1.** Se, às vésperas do início das férias, um empregado é acometido de qualquer doença que o incapacite para o trabalho, as férias só podem ter início após a alta médica.

**5.9.2.** Caso já tenha havido anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, deve-se efetuar nova anotação, da seguinte forma:

"Empregado afastado durante 10 dias, por motivo de doença, às vésperas de fruição de férias. Entra em gozo das mesmas somente após o término da licença".

**5.9.3.** No caso de uma empregada grávida ter seu parto antecipado e estando a mesma com férias já marcadas, as férias serão canceladas e o dia do parto será o dia de início da licença maternidade; após o término da licença, iniciar contagem do período de férias.

Exemplo: Férias marcadas para 9/8/2004; parto previsto para 11/8/2004; parto antecipado para 7/8/2004; considera-se licença maternidade a partir de 07/08/2004.

**5.9.4.** Quando o primeiro dia de férias coincide com dia parcialmente liberado ou compensado, o retorno do empregado será normalmente na data prevista e no horário de início de expediente do primeiro período e não no segundo período.

### **5.10. Alteração do Período de Fruição**

As férias são adiadas automaticamente quando o empregado é afastado por doença ou acidente de trabalho, antes do início da fruição, ainda que essa medida resulte em ultrapassar o segundo período aquisitivo sem gozo de férias.

### **5.11. Interrupção da Fruição**

**5.11.1.** A fruição das férias pode ser interrompida por licença maternidade e afastamento por doença superior a 15 dias, sendo o período de interrupção contado a partir do 1º dia de afastamento.

---

Férias	
<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**5.11.2.** Na hipótese acima, o período restante para fruição deve recomeçar logo após o vencimento da licença e a partir do dia subsequente ao da alta médica.

**5.11.3.** O afastamento por doença até 15 dias em nada modifica as férias, porém, afastamentos por doença superiores a 15 dias, que são considerados como suspensão do contrato de trabalho, paralisam as férias a partir do 1º dia e não do 16º dia.

**5.11.4.** A interrupção depende apenas da comunicação do empregado à Área de Recursos Humanos, por meio da respectiva Gerência.

**5.11.5.** Havendo interrupção do período de fruição de férias, deve-se efetuar a anotação do ocorrido na CTPS e na ficha de registro.

**5.11.6.** Quando da supressão do período de férias, por motivo de afastamento por doença (superior a 15 dias), o reinício da contagem dá-se no dia imediatamente posterior ao último dia de afastamento.

**5.11.7.** Na licença adoção, a fruição das férias não deve ser interrompida. A licença terá início no dia seguinte ao do término das férias, estendendo-se até o dia em que a criança completar 120 dias.

**a)** No entanto, garante-se o mínimo de 45 dias corridos, contados da efetiva adoção.

## **5.12. Rescisão Durante a Fruição**

O empregado que não tem garantia de emprego, nos termos constantes em Acordo Coletivo, que esteja em gozo de férias, poderá ser demitido sem justa causa, desde que os dias remanescentes de férias sejam indenizados.

## **5.13. Remuneração das Férias**

**5.13.1.** O aviso de férias, demonstrando o valor a ser pago, é entregue ao empregado próximo do início das férias.

**5.13.2.** O crédito bancário das férias ocorre 2 dias úteis antes do início da fruição e, nessa oportunidade, o empregado recebe:

**Férias**

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

Pagamentos	Período de Fruição					
	30 dias	20 dias	Férias Parceladas em 10 / 10		Férias Parceladas em 12 / 18 ou 18 / 12	
			1º período	2º período	1º período	2º período
Adiantamento de férias	S	S	S	S	S	S
Médias de férias	S	S	S	S	S	S
Abono Pecuniário	N	S	S	N	N	N
13º salário / 1ª parcela	S	S	S	N	S	N
Gratificação de férias	S	S	S	N	S	N

**5.13.3.** Conforme demonstrado acima, a remuneração das férias contém:

- a) adiantamento referente à remuneração dos dias de férias;
- b) abono de férias, quando for o caso;
- c) primeira parcela do 13º salário, calculada sobre o salário nominal, mais o adicional por tempo de serviço/vantagem pessoal. Os demais adicionais recebidos compõem a segunda parcela do 13º;
- d) gratificação de férias;
- e) adicionais correspondentes aos dias de férias, calculados:
  - pelo valor integral, se o empregado os estiver recebendo quando da fruição, ou
  - pela média, se o empregado não os estiver recebendo quando da fruição, mas, durante o período aquisitivo os recebeu.

#### 5.14. Adiantamento/Abono de Férias - Base de Cálculo

**5.14.1.** É devido sobre as seguintes parcelas:

- salário nominal;
- adicional por tempo de serviço/vantagem pessoal;
- sobreaviso;
- média mensal das horas extras eventuais;
- insalubridade;
- periculosidade;
- gratificação de função.

---

Férias	
Sistema: Gestão Empresarial	Código: 06.05.27
	Versão: 01
	Vigência: 10/07/2006

---

**5.14.2.** Se, quando da fruição, o empregado não estiver recebendo os adicionais acima, deve ser considerada a média.

**5.14.3.** Cada adicional tem um código de pagamento próprio. Por essa razão, é necessário que os cálculos de cada um desses adicionais sejam feitos separadamente.

### **5.15. Gratificação de Férias**

**5.15.1.** É gerada, automaticamente, no aviso de férias e faz jus a ela todo empregado, inclusive, o menor aprendiz.

**5.15.2.** Quando há parcelamento de férias, a gratificação é paga, integralmente, no primeiro período de fruição.

**5.15.3.** O artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal prevê que o gozo de férias anuais deve ser remunerado com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal. Portanto, a Gratificação de Férias não pode ser menor que o valor previsto nesse texto.

**5.15.4.** A base de cálculo da Gratificação de Férias - GF é o salário nominal acrescido do adicional por tempo de serviço/vantagem pessoal, periculosidade, insalubridade, gratificação de função (incorporada ou não), adicional de turno/redução de jornada, hora extra (incorporada ou não), substituição temporária.

**5.15.5.** A Gratificação de Férias é composta de um VALOR FIXO acrescido de um VALOR VARIÁVEL (um percentual da diferença entre o salário nominal mais os adicionais acima, do empregado, e o valor fixo) que são definidos, a cada ano, através de Acordo Coletivo; porém, o VALOR FIXO geralmente é reajustado dentro do mesmo critério e ocasião em que há reajuste geral de salários na Empresa.

**5.15.6.** Todo empregado faz jus a uma Gratificação de Férias equivalente ao seu salário nominal mais os adicionais acima, quando este for igual ou inferior ao VALOR FIXO. Quando a remuneração (salário nominal mais os adicionais) for superior ao VALOR FIXO, faz jus a este valor, acrescido do percentual da diferença entre o salário nominal e o referido valor.

**5.15.7.** No caso de parcelamento de férias, o pagamento da gratificação é efetuado integralmente quando da fruição da primeira parcela.

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**5.15.8.** O pagamento proporcional da Gratificação de Férias é efetuado nas seguintes situações:

- a) para o empregado que por motivo de faltas perde o direito a 30 dias de férias;
- b) por ocasião do pagamento de férias indenizadas proporcionais, observando-se o número de faltas.

**5.15.9.** O empregado que fizer jus a férias indenizadas em dobro receberá também a Gratificação de Férias em dobro.

**5.15.10.** Faz jus à Gratificação de Férias, o empregado que tem direito a férias indenizadas, inclusive aquele afastado por doença ou acidente de trabalho, por mais de 18 meses e que tem eventuais férias vencidas.

#### **5.16. Adiantamento Quinzenal**

**5.16.1.** Não recebe adiantamento quinzenal o empregado que estiver em férias no dia 12 do mês da fruição das férias.

**5.16.2.** Pode haver situações em que o empregado não recebe o adiantamento quinzenal por 2 meses consecutivos.

- a) É o caso em que o empregado se encontra em férias no dia 12 de cada mês.

#### **5.17. Indenização das Férias**

**5.17.1.** No caso de férias vencidas, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por qualquer que seja o motivo, deve-se indenizar os dias de férias do último PERÍODO AQUISITIVO, quando o empregado não o fruiu.

**5.17.2.** No caso de férias em dobro (60, 48, 36 ou 24 dias de salário), são remuneradas as férias não concedidas até a data limite para fruição.

- a) Excetuam-se dessa hipótese os casos alheios à Empresa (afastamento por doença ou acidente, licença maternidade, etc.)
- b) As férias que estão prescritas (férias cujo fim do período de fruição dista cinco anos da data de rescisão do contrato de trabalho) não serão pagas.

#### **5.18. INSS – Férias Normais**

**5.18.1.** Sobre a remuneração paga como férias (normais) há incidência de INSS.

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**5.18.2.** Sobre a Gratificação de Férias há incidência de INSS, independentemente do número de dias fruídos.

**5.18.3.** A antecipação salarial, acrescida das respectivas verbas (gratificação de férias, adicional por tempo de serviço / vantagem pessoal, horas extras, etc.) tem incidência, até o limite do valor teto do salário de contribuição.

**5.18.4.** Sobre o abono de férias, não tem incidência.

**5.18.5.** No caso de férias indenizadas/vencidas, em dobro ou proporcionais, não tem incidência de INSS.

### **5.19. Imposto de Renda – Férias Normais**

**5.19.1.** O pagamento da remuneração de férias, do abono e da gratificação de férias sujeita-se à tributação na fonte, em separado do salário (dias trabalhados no mês) ou seja, para fins de incidência do imposto de renda, não se deve somar o saldo do salário do mês em que o empregado entra em gozo de férias com o valor das férias, do abono e da gratificação de férias.

**5.19.2.** Ao saldo de salário, bem como ao valor das férias mais o abono e gratificação de férias, é aplicada a tabela do Imposto de Renda. Porém, separadamente e com aproveitamento, nos dois casos, do valor da dedução constante da tabela do I.R.

**5.19.3.** Na base de cálculo do I.R., em cada caso, aproveitam-se as seguintes deduções:

**a)** para o salário: INSS, 100 UFIR por dependente, o valor da pensão alimentícia, 1.000 UFIR, correspondentes à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão pagos pela Previdência Social, para empregados com idade igual ou superior a 65 anos e PSAP.

**b)** para as férias: as mesmas do parágrafo acima.

**5.19.4.** No caso de férias indenizadas, vencidas ou proporcionais, a tributação na fonte é efetuada em SEPARADO das verbas rescisórias, dentro do mesmo procedimento acima.

**a)** Nas férias indenizadas, para empregado afastado, a tributação é feita sobre a soma dos valores pagos, SEPARADAMENTE da complementação, caso haja.

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**5.19.5.** A razão das férias proporcionais 1/12 avos, correspondente ao período de aviso prévio indenizado, não sofre incidência de imposto de renda.

**a)** Entretanto, se o aviso prévio for trabalhado, a parcela que refletir nas férias terá incidência de I.R.

## **5.20. PSAP**

**5.20.1.** No caso de férias vencidas e/ou proporcionais indenizadas, não há incidência.

**5.20.2.** No caso de férias fruídas, há incidência junto com a remuneração.

**5.20.3.** No caso de 13° salário, não há incidência sobre a primeira parcela. Há incidência apenas quando do pagamento da segunda parcela, sobre o total pago no ano.

**5.20.4.** No caso de gratificação de férias, não há incidência.

**5.20.5.** No caso de abono pecuniário de férias, não há incidência.

## **6. PROCEDIMENTO**

### **6.1. Férias**

#### **Empregado**

**6.1.1.** Recebe o Aviso de Férias e verifica se os dados estão corretos.

**6.1.2.** Caso tenha alguma incorreção ou não receba o formulário de Férias, deve comunicar à Área de Recursos Humanos, para a tomada de providências.

**6.1.3.** Até 10 dias úteis antes da data de início das férias, envia à Área de Recursos Humanos sua CTPS, para as devidas anotações.

#### **Gerência**

**6.1.4.** É responsável por qualquer ocorrência com o empregado que esteja trabalhando, quando deveria estar em gozo de férias.

**6.1.5.** Deve atentar para o intervalo mínimo de 60 dias entre o 1° e o 2° períodos de férias dos empregados.

---

**Férias**

---

<b>Sistema:</b> Gestão Empresarial	<b>Código:</b> 06.05.27
	<b>Versão:</b> 01
	<b>Vigência:</b> 10/07/2006

---

**6.1.6.** Comunica à Área de Recursos Humanos, por memorando, qualquer motivo que leve o empregado a interromper o período de férias.

**6.1.7.** Assina o Aviso de Férias dos empregados.

**6.1.8.** Solicita alterações, em casos excepcionais, de períodos de férias, por meio de memorando à Área de Recursos Humanos, expondo os motivos.

**Área de Recursos Humanos**

**6.1.9.** Quando do acúmulo de períodos de férias vencidos e não fruídos até a data limite, coloca compulsoriamente o empregado em gozo das férias.

**6.1.10.** Emite e envia o aviso de férias aos empregados.

**6.1.11.** Emite e envia aos empregados o Aviso de Férias, com antecedência mínima de 30 dias.

**6.1.12.** Quando da interrupção das férias, anota na CTPS e na Ficha de Registro do empregado o ocorrido.

**7. HISTÓRICO DAS ALTERAÇÕES**

Versão 01 – 10/07/2006 – Implantação da norma.

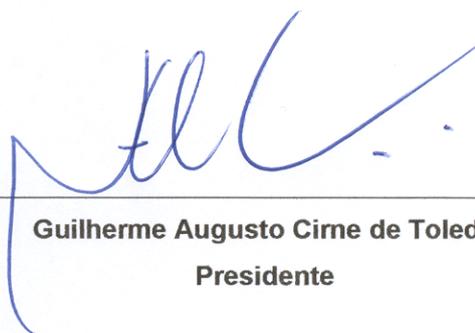
**8. ANEXOS**

Não Aplicável.

**9. ASSINATURAS**

---

**Dubravka Sidonija Suto**  
Departamento de Recursos Humanos



---

**Guilherme Augusto Cime de Toledo**  
Presidente