

Metrópole VARIEDADES

Metrópole: A voz oficial da região, agora também para sua empresa.

Faça seu anúncio aqui

TEL.: (41) 3024-6766 EMAIL: CIAL@CTBAMETROPOLE.COM.BR



ENTRE FÉRIAS E RECESSO O Que Realmente Acontece nas Empresas no Fim de Ano

À medida que o calendário avança para dezembro, muitas empresas ajustam sua rotina e definem como será a pausa. Nesse movimento, surgem dúvidas importantes: qual é a diferença entre férias coletivas e recesso? O que cada modelo representa para os trabalhadores?

Com o fim de ano se aproximando, muitas empresas já estão envolvidas em agendas de confraternizações e nos preparativos de encerramento das atividades. Entre decisões administrativas e reorganização de equipes, várias delas decidem conceder férias coletivas ou adotar o tradicional recesso entre Natal e Ano Novo. Assim, o universo corporativo no Brasil inicia dezembro com o objetivo de fechar o ano com planejamento e cuidado, especialmente porque, com tantas empresas adotando essas práticas, é fundamental que os profissionais de Recursos Humanos fiquem atentos para que os tão esperados dias de descanso não se transformem em uma "dor de cabeça" quando as atividades forem retomadas.

As férias coletivas, embora bastante comuns no fim do ano, principalmente em indústrias e setores com forte oscilação de demanda, continuam gerando muitas dúvidas entre trabalhadores, pois a decisão é do empregador que define datas, setores abrangidos e se a empresa fará um ou dois períodos por ano.

Segundo explica Luis Alfredo Vaz Junior, analista técnico trabalhista na Econet Editora, esse modelo tem uma função estratégica dentro das organizações: "as férias coletivas permitem que a empresa alinhe períodos de baixa atividade, manutenção interna ou reorganização do fluxo de trabalho com o descanso dos colaboradores. É uma ferramenta administrativa muito útil, desde que seja aplicada corretamente."

Como funcionam as férias coletivas?

Pela legislação, as férias coletivas podem ser concedidas em até dois períodos ao longo do ano, desde que cada um tenha, no mínimo, 10 dias corridos. Um dos pontos que mais gera confusão é o fato de que todos os colaboradores do setor abrangido são automaticamente incluídos, inclusive aqueles que ainda não completaram 12 meses de contrato.

Nesses casos, o empregado usufrui apenas os dias proporcionais a que teria direito, e o período excedente é considerado licença remunerada, custeada integralmente pela empresa. Após o retorno, o período aquisitivo é reiniciado.

Luis Alfredo destaca que essa dinâmica exige atenção: "muitas pessoas acreditam que só pode sair de férias quem completou um ano de trabalho, mas isso não se aplica às férias coletivas. O empregador pode incluir todos, e deve estar preparado para assumir o pagamento proporcional e o da licença remunerada."

Antes de aplicar esse modelo, a empresa precisa cumprir uma série de etapas formais. A comunicação obrigatória deve ser realizada com pelo menos 15 dias de antecedência ao sindicato da categoria, ao Ministério do Trabalho e aos próprios colaboradores. Além desse aviso, o empregador deve registrar a concessão no eSocial, manter controles internos atualizados sobre períodos aquisitivos e concessivos e verificar se a convenção coletiva estabelece regras adicionais. O pagamento segue as mesmas normas das férias individuais: deve ser efetuado até dois dias antes do início, incluindo o acréscimo de 1/3 constitucional.

Estagiários e menores aprendizes também podem ser incluídos nas férias coletivas. No caso dos estagiários, o período pode substituir o recesso previsto na Lei do Estágio; já os aprendizes se-

guem as mesmas regras aplicáveis aos demais empregados.

O recesso também é prática comum, mas não se confunde com férias

Depois de esclarecer as dúvidas sobre férias coletivas, outro tema ganha força todos os anos: o recesso de fim de ano, especialmente no intervalo entre o Natal e o Ano-Novo. Apesar de ser amplamente adotado, o recesso não tem o mesmo enquadramento jurídico das férias e, portanto, não gera os mesmos direitos. "O recesso costuma ser uma pausa concedida por liberalidade da empresa, muitas vezes para ajustar o calendário ou reduzir custos operacionais durante esse período. Ele não possui natureza jurídica de férias e não substitui esse direito", explica Luis Alfredo.

Justamente por não ser regulamentado pela CLT como um direito trabalhista, o recesso permanece totalmente sob decisão da empresa. Cabe a ela determinar se haverá ou não a pausa, sem necessidade de comunicar órgãos públicos, seguir prazos formais de aviso e sem qualquer pagamento adicional obrigatório, diferentemente das férias.

Essa flexibilidade permite que o recesso seja concedido nas seguintes formas: pode ser remunerado, quando a empresa libera o empregado sem exigir compensação futura; e pode ser abrangido posteriormente, mediante acordo para utilização de banco de horas ou ajustes na jornada.

Para que a volta ao trabalho após as festas não traga surpresas, é fundamental que o colaborador confirme, antes da pausa, se a empresa adotará férias coletivas ou recesso, quais serão as datas estabelecidas, como ocorrerá o pagamento, se haverá compensação em caso de recesso e se seu setor está incluído no período coletivo.

Quando essas definições são comunicadas com clareza, evitam-se descontos indevidos, erros sobre o período aquisitivo e interpretações equivocadas sobre os dias de folga. "À medida que a empresa atua com transparência e segue corretamente as normas, tanto as férias coletivas quanto o recesso se tornam aliados para um encerramento de ano mais tranquilo, produtivo e organizado", conclui Luis.

E para empresas que não optam por um ou pelo outro, há a famosa escala de fim de ano, um arranjo estratégico que busca equilibrar a continuidade das operações com a preservação do descanso dos colaboradores. Nesse modelo, parte da equipe atua no período de Natal enquanto a outra assume as atividades no Ano Novo, garantindo que o negócio siga funcionando mesmo nos dias mais festivos. A divisão, quando planejada com antecedência e transparência, permite que todos possam aproveitar um dos feriados prolongados e ainda mantém a dinâmica da empresa fluindo de maneira harmoniosa e organizada.



Emanuelle Spack
Assessora de Imprensa
Jornalista - MTB 7581/PR
41 98421-3373
emanuellespack@hotmail.com



Renault Geely do Brasil conquista o Prêmio ACP de Sustentabilidade na categoria Combate às Mudanças Climáticas

Iniciativa promovida pela Associação Comercial do Paraná (ACP) reconhece soluções que ajudam a enfrentar os desafios climáticos, alinhadas ao ODS 13

A Renault Geely do Brasil conquistou o primeiro lugar no Prêmio ACP de Sustentabilidade na categoria Combate às Mudanças Climáticas. A iniciativa é liderada pelo Conselho da Ação para Sustentabilidade Empresarial – CASEM da Associação Comercial do Paraná em alinhamento ao ODS 13 (Objetivo 13 da ONU: Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos).

A premiação reconhece empresas que se destacam por práticas inovadoras, responsáveis e transformadoras em três eixos essenciais: promoção da economia circular, combate às mudanças climáticas e diversidade, equidade e inclusão. Mais do que evidenciar iniciativas de excelência, o prêmio consolida o compromisso do setor produtivo com um futuro mais próspero, ético e sustentável para o Paraná.

As iniciativas de destaque da Renault Geely do Brasil no prêmio são:

- Aterro Zero desde 2016 no Complexo Industrial Ayrton Senna, localizado em São José dos Pinhais (PR)
- 40% de mata atlântica preservada, correspondente a 900 mil m²
- 100% de energia elétrica limpa e fotovoltaica nas operações
- 1 milhão de pessoas impactadas ao longo dos 15 anos de atuação do Instituto Renault com projetos sociais de inclusão e segurança no trânsito
- Relatório de Sustentabilidade publicado ininterruptamente nos últimos 15 anos, em alinhamento à norma GRI, evidenciando a transparência na governança corporativa

"É uma honra para a Renault Geely do Brasil participar pela primeira vez deste prêmio e já ser reconhecida. O prêmio confirma que estamos no caminho certo ao cuidar das pessoas, do meio ambiente e da comunidade, com metas ambiciosas em sustentabilidade", destaca Graziela Ponte, gerente de responsabilidade social na Renault Geely do Brasil.

A Renault Geely do Brasil também conquistou o terceiro lugar na categoria Diversidade, Equidade e Inclusão.

Renault Geely do Brasil, agenda ESG incorporada à estratégia corporativa

A Renault Geely do Brasil preza pelo respeito rigoroso da legislação ambiental vigente, assegurado desde 2003 pela certificação ambiental ISO 14.001 do Complexo Industrial Ayr-

ton Senna. Além disso, a política de responsabilidade socioambiental do Renault Group, anunciada em 2021 estabelece compromissos públicos em três eixos de atuação: a contribuição para a transição ambiental, pela neutralização das emissões de carbono; a segurança dos clientes no trânsito e dos colaboradores no local de trabalho; e a inclusão, favorecendo a empregabilidade, a equidade e a solidariedade.

A empresa é referência no que diz respeito ao meio ambiente e iniciativas para a descarbonização. Da área total do Complexo Ayrton Senna, cerca de 40% (900 mil metros quadrados) são de Mata Atlântica preservada. Desde 2016, o Complexo é aterro zero, ou seja, todos os resíduos são destinados de forma a fomentar a reciclabilidade e a economia circular dos mesmos. Além disso, 100% da energia elétrica que abastece as fábricas de veículos e demais atividades operacionais é de origem limpa e fotovoltaica, por meio de geração própria.

As ações sociais são lideradas pelo Instituto Renault. Há 15 anos, o Instituto Renault investe na educação, geração de renda e educação para segurança no trânsito para transformar realidades em São José dos Pinhais (PR), Curitiba, São Paulo e outras regiões. O resultado é concreto: o marco de 1 milhão de pessoas impactadas em iniciativas que unem poder público, comunidade, fornecedores, concessionários e organizações do terceiro setor.

No aspecto da governança corporativa destaca-se a publicação do Relatório de Sustentabilidade há 15 anos consecutivos, elaborado de acordo com as Normas GRI (Global Reporting Initiative). O documento 100% on-line traz informações sobre o desempenho da empresa e os compromissos da marca com a transparência e o enfrentamento dos desafios relacionados aos aspectos ESG, que abrangem os temas ambientais, sociais e de governança corporativa.

Sobre a Renault Geely do Brasil

Constituída em três de novembro de 2025, quando o Renault Group, a Geely Holding Group e a Geely Automobile Holdings (abaixo denominadas coletivamente "Geely") assinaram acordos por meio dos quais a Geely assumiu 26,4% da participação na Renault do Brasil.

A cooperação estratégica entre o Renault Group e a Geely no Brasil vai intensificar o desenvolvimento das marcas Renault e Geely no país, além de abrir caminho para o lançamento de novos veículos de zero e baixas emissões neste mercado, no melhor nível tecnológico.

O Complexo Ayrton Senna, localizado em São José dos Pinhais, conta com cerca de 5 mil colaboradores e duas fábricas, em São José dos Pinhais (PR): a Curitiba Veículos de Passeio (CVP) e a Curitiba Veículos Utilitários (CVU), que produzem veículos das marcas Renault e Geely.

Sobre o Instituto Renault

A estratégia de Responsabilidade Socioambiental do Renault Group está incorporada ao propósito de performance e inovação da empresa. Ela contribui para a transformação da sociedade ao acelerar a transição ecológica, fortalecendo a segurança no trânsito e dos colaboradores, atuando em favor da inclusão social. Nos últimos 15 anos, já são mais de 1 milhão de pessoas impactadas.

Na Inclusão, o Instituto Renault atua por meio da educação e do desenvolvimento social, realizando movimentos para diminuir distâncias e promover transformações na sociedade.

O Instituto atua fortemente na região do entorno do Complexo Ayrton Senna, em projetos como a Associação Borda Viva, que promove segurança alimentar para crianças e empoderamento feminino por meio do empreendedorismo e da geração de renda, beneficiando mais de 110 mil pessoas desde 2002.

A tecnologia Social da Associação Borda Viva foi replicada na AMARB (Associação de Moradores e Amigos da Roseira e Borda do Campo), inaugurada em novembro de 2020, também no bairro Borda do Campo. Com foco em formações para promover a geração de renda, a AMARB formou 572 pessoas em 2024 contribuindo para o desenvolvimento local e melhoria das condições de vida.

Na Segurança no Trânsito, a Renault promove ações como o programa "O Trânsito e Eu", de educação para a segurança no trânsito, pelo qual mais de 284 mil crianças já foram impactadas pela iniciativa e mais de 5 mil professores passaram pela formação.

Mais informações:
<https://institutorenault.com.br/>