

AULA 11- DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

1) FÉRIAS INDIVIDUAIS

1. necessário o labor por 12 meses, para o gozo de 30 dias corridos de férias, os quais serão concedidos pelo empregador nos 12 meses subsequentes à aquisição do direito. (Art. 130)

1.1) Fracionamento

1. REGRA GERAL: As férias devem ser concedidas em 1 só período e conforme data designada pelo empregador; (art. 134 e 136)

2. EXCEÇÃO: As férias individuais poderão ser fracionadas desde que um período não seja inferior a 10 dias corridos (art. 134, §1º)

3. Os menores de 18 anos e os maiores de 50 anos terão férias em um só período; (art. 134, §2º)

1.2) Estudantes menores de 18 anos (art. 136, §2º)

As férias deverão coincidir com o período de férias escolares.

1.3) Membros da mesma família (art. 136, §1º)

Mediante requerimento dos interessados e desde que não acarrete em prejuízo para o serviço poderão gozar as férias no mesmo período;

Devem prestar serviços no mesmo estabelecimento ou empresa.

1.4) Comunicação

1. é concedida por ato do empregador, com aviso ao empregado 30 dias antes da data de início, mediante recibo (art. 135);

2. necessário que o empregado apresente a sua CTPS ao empregador para que entre em gozo das férias (art. 135, §1º)

1.5) Abono de férias (art. 143)

1. o empregado pode converter até 1/3 de suas férias em abono pecuniário;

2. deve ser requerido pelo empregado até 15 dias antes do término do período aquisitivo (direito potestativo);

3. Não integra a remuneração como regra geral (art. 144)

4. Vedado aos empregados com contrato a tempo parcial (art. 143, §3º)

1.6) Faltas justificadas

Arts. 131 e 473 da CLT.

1.7) Número de dias de férias em razão das faltas injustificadas (art. 130)

30 dias - até 05 faltas;

24 dias - entre 6 e 14 faltas;

18 dias - entre 15 e 23 faltas;

12 dias - entre 24 e 32 faltas;

1.8) Regime de Tempo parcial (art. 130-A)

FALTAS: O empregado que tiver mais de 07 faltas injustificadas no período aquisitivo terá seu período de férias reduzido pela metade

TABELA:

18 dias - duração superior a 22 horas até 25 horas

16 dias - duração superior a 20 horas até 22 horas

14 dias - duração superior a 15 horas até 20 horas

12 dias - duração superior a 10 horas até 15 horas

10 dias - duração superior a 5 horas até 10 horas

8 dias - duração igual ou inferior a 5 horas

2) FÉRIAS COLETIVAS

Poderão ser concedidas a todos os empregados da empresa, ou de determinados setores ou estabelecimentos da empresa (art. 139)

2.1) Fracionamento

1. Poderão ser fracionadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos (art. 139, §1º)

2.2) Comunicação (art. 139, §§2º e 3º)

1. empregador deve comunicar, com antecedência mínima de 15 dias as datas de início e fim das férias, bem como quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;

2. A comunicação será feita ao órgão local do MTb, sindicatos representativos das categorias profissionais e será afixado o aviso nos locais de trabalho.

2.3) Proporcionais

1. Os empregados com menos de 12 meses na empresa gozarão de férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo (art. 140).

2.4) Abono de férias

1. A conversão independe de requerimento individual, devendo ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato obreiro (art. 143, §2º).

3) Forma de remuneração

1. Simples acrescida de 1/3
2. Dobro acrescida de 1/3 (vencida)
3. proporcionais acrescidas de 1/3

4) Momento do pagamento

1. até dois dias antes da concessão das férias; (art. 145)
2. mediante recibo do empregado.

5) Perda do direito de férias

Hipóteses previstas no art. 133 da CLT

6) Prescrição

Art. 149 da CLT: A contagem do prazo prescricional tem início com o término do período concessivo ou com a extinção contratual.

7) Observação: o empregado não pode trabalhar nas férias, a não ser que já exista outro contrato de trabalho em vigor. (art. 138)

FÉRIAS EM DOBRO PAGAS A DESTEMPO - O QUE DIZ A LEI?

Há muitas controvérsias em relação à legislação quando se vislumbra em quais circunstâncias o empregador terá ou não o ônus do pagamento em dobro das [férias](#) quando pagas a destempo ou fora do período concessivo.

De acordo com a [Consolidação das Leis do Trabalho - CLT](#), o empregador que não conceder as férias para o empregado ou que o fizer fora do período concessivo, é obrigado a pagar o valor equivalente em dobro, conforme o disposto nos artigos 134 e 137, podendo ainda sofrer sanções administrativas impostas pelo Ministério do Trabalho quando da fiscalização.

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Portanto, para efeito do pagamento em dobro, todos os valores a que o empregado tem direito como o salário, as médias de variáveis, os adicionais previstos na legislação ([noturno](#), insalubridade, [periculosidade](#) e etc.) e o 1/3 constitucional, devem ser considerados.

Embora a lei não especifique expressamente que o 1/3 constitucional, assim como outros adicionais devam ser pagos em dobro, o Tribunal Superior do Trabalho - TST entende que os adicionais fazem parte da remuneração e esta, é devida em dobro quando gozadas a destempo, patente que o terço constitucional recai sobre a remuneração dobrada.

PERÍODO AQUISITIVO X PERÍODO CONCESSIVO

Para entendermos melhor, há que se esclarecer o que vem a ser período aquisitivo e período concessivo de férias.

Período aquisitivo: o período aquisitivo de férias é o período de 12 (doze) meses a contar da data de [admissão](#) do empregado que, uma vez completados, gera o direito ao empregado de gozar os 30 (trinta) dias de férias.

Período Concessivo: o período concessivo de férias é o prazo que a lei estabelece para que o empregador conceda as férias ao empregado. Este prazo equivale aos 12 (doze) meses subsequentes a contar da data do período aquisitivo completado.

Partindo deste raciocínio, quando se inicia o período concessivo de 12 (doze) meses após o primeiro período aquisitivo completado, inicia-se também um novo ciclo de período aquisitivo (2º período), que uma vez completado, irá gerar o direito ao empregado a mais 30 (trinta) dias de férias e assim sucessivamente.

Podemos visualizar melhor este ciclo através do esquema abaixo:



Embora a lei estabeleça que as férias devam ser concedidas nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo, o entendimento jurisprudencial é que devam ser concedidas antes que vença o 2º período aquisitivo, ou seja, o término de gozo deve ser antes do vencimento dos 12 meses de concessão.

No primeiro momento, parece lógico que em qualquer situação o prazo será o mesmo, já que, como verificamos no esquema acima, o período concessivo vence exatamente no mesmo prazo do 2º período aquisitivo.

No entanto, estes prazos poderão não ser equivalentes considerando, por exemplo, o afastamento do empregado por [auxílio-doença](#) durante o período concessivo.

Para melhor ilustrar, digamos que o empregado já tenha um período vencido e no início do 10º (décimo) mês do período concessivo se afasta por auxílio-doença, retornando 5 (cinco) meses depois.

Neste caso, o prazo de 12 (doze) meses subsequentes que o empregador teria para conceder as férias para o empregado, resta ultrapassado, embora, o empregado ainda não tenha completado o 2º período aquisitivo, o que irá ocorrer após o retorno do seu afastamento, haja vista que seu contrato de trabalho ficou suspenso durante o afastamento.

O QUE VALE ENTÃO, OS 12 MESES SUBSEQUENTES OU ATÉ QUE VENÇA O 2º PERÍODO?

O legislador quando criou a lei, embora tenha facultado ao empregador a escolha do melhor momento para conceder as férias, buscou assegurar que o empregado pudesse descansar um período mínimo de 30 (trinta) ou 20 (vinte) dias de férias no prazo máximo de 12 meses subsequentes ao período adquirido.

Não obstante, a lei buscou também assegurar outras condições como:

- a concessão das férias em um só período ou em casos excepcionais, em dois, desde que não seja inferior a 10 (dez) dias em nenhum deles;
- o pagamento das férias com o adicional constitucional e antecipado (2 dias antes de sair de férias) com o objetivo de proporcionar um ganho extra para que o trabalhador possa melhor usufruir de seu lazer durante as férias;
- a comunicação das férias com antecipação mínima de 30 (trinta) dias a fim de que o empregado possa programar seu lazer com antecedência;

Entendemos que qualquer situação que venha alterar o andamento normal do [contrato do trabalho](#) ou a prestação de serviço por parte do empregado, deve ser considerado para aplicação do artigo 137 da CLT.

Portanto, no exemplo da suspensão do contrato de trabalho por auxílio-doença citado acima, entendemos que o empregador terá o prazo para concessão das férias prolongado até o vencimento do 2º período aquisitivo, não sendo obrigado ao pagamento em dobro por ter ultrapassado os 12 meses subsequentes ao período aquisitivo, já que tal situação foi alheia à sua vontade.

Há que se alertar que a concessão deverá atender como prazo máximo de término de gozo o último dia antes do vencimento do 2º período aquisitivo, ou seja, o empregado deve sair de férias e retornar antes da data de vencimento do 2º

período aquisitivo, sob pena de o empregador ter que remunerar em dobro os dias que ultrapassar esta data limite.

OUTRAS SITUAÇÕES QUE PODERÃO GERAR O PAGAMENTO EM DOBRO

Além do fato da concessão das férias fora do prazo, há situações em que, uma vez comprovadas, poderão ensejar o pagamento em dobro da remuneração.

Dentre estas situações, podemos citar:

- conceder férias fracionadas em mais de 2 (dois) períodos e com dias inferiores a 10 (dez);

A concessão das férias em pequenos períodos acaba não atendendo as finalidades principais como o descanso, a prevenção da fadiga, do estresse e de tempo para convívio familiar. Estes dias de descanso (que o empregador concede como se fosse férias, mas que não estão de acordo com a legislação), podem ser entendidos como licenças remuneradas.

- obrigar o empregado a usufruir apenas 20 (vinte) dias de férias convertendo 10 (dez) dias em abono pecuniário;

O artigo 143 da CLT estabelece ao empregado e não ao empregador, a faculdade em converter 1/3 do período de férias a que tem direito em abono pecuniário. Portanto, sendo imposta esta conversão, o empregado poderia requerer o pagamento em dobro dos 10 (dez) dias equivalentes ao abono.

- efetuar o pagamento das férias somente no retorno do empregado ao trabalho;

Por analogia ao disposto na legislação, o não recebimento adiantado da remuneração das férias frustra o gozo do descanso, já que o empregado não terá recursos financeiros para desfrutar o lazer que as férias podem proporcionar, como viajar, praticar atividades recreativas em clubes, eventos culturais e etc.