

Férias: conheça as normas para a concessão

A legislação assegura a todos os trabalhadores um período de folga ou descanso, denominado férias. Pela CLT após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), o empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Pela nossa convenção coletiva esse prazo é de 10 meses. O período aquisitivo é computado na data em que o empregado é admitido até que ele complete um ano de serviço.

Assim, exemplificando, se o empregado foi admitido em 01/04/2010, seu período aquisitivo vai de 01/04/2010 à 31/03/2011. O segundo período vai de 01/04/2011 à 31/03/2012 e assim sucessivamente. O período de férias, ou seja, os dias de descanso são computados, para todos os efeitos, como tempo de serviço. A legislação vigente não prevê a concessão das férias antes de completado o período aquisitivo, a não ser, no caso de férias coletivas. Isto porque, a finalidade das férias é a preservação do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, após um longo período laboral.

AVISO DE FÉRIAS

Para que o empregado goze de suas férias, o empregador deverá notificá-lo, por escrito, no mínimo 30 dias antes do início do período de gozo, sendo que, o aviso de férias deverá ser feito em duas vias, ficando uma com o empregador e outra com o empregado (Art. 135 da CLT).

PRAZO PARA PAGAMENTO DAS FÉRIAS

As férias devem ser creditadas ao funcionário ou empregado doméstico até dois dias antes do início do gozo. Do recibo que o empregado assinará atestando o recebimento deverão constar as datas de início e de término das férias. (Art. 145, parágrafo único, da CLT).

DURAÇÃO DAS FÉRIAS

O período de férias do empregado é fixado pela legislação, sendo consideradas para tanto a jornada de trabalho semanal para qual ele foi contratado e a proporção das faltas injustificadas ao serviço, ocorrida durante o período aquisitivo.

DESCONTO DE FALTAS

Para definir o período de férias do empregado, o empregador não pode considerar as faltas justificadas, mas tão somente as injustificadas. As faltas injustificadas reduzem a quantidade de dias de descanso, isto porque, elas servem para determinar o número de dias de gozo das férias.

Conforme Art. 130 da CLT – Consolidação Leis Trabalhistas, os empregados que tenham tido faltas injustificadas no período aquisitivo terão as férias reduzidas de acordo com o seguinte quadro:

Número de Dias de Férias	Número de Faltas Injustificadas
30 dias corridos	Até cinco faltas injustificadas
24 dias corridos	De seis a 14 faltas injustificadas
18 dias corridos	De 15 a 23 faltas injustificadas
12 dias corridos	De 24 a 32 faltas injustificadas
Perda das férias	A partir de 33 faltas injustificadas

Salientamos que se as faltas não forem descontadas em folha de pagamento, elas não produzem consequências nas férias.

CONCESSÃO DAS FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS

As férias devem ser gozadas no prazo de até 12 meses após o término do período aquisitivo. A regra geral é de que as férias devem sempre ser concedidas em um só período contínuo (Art. 134, caput, da CLT).

A legislação admite férias em dois períodos, em casos excepcionais, como exemplo no caso de Férias Coletivas que poderão ser distribuídas em dois períodos. Ressalte-se que, em caso de parcelamento de férias em dois períodos, um deles nunca poderá ser inferior a 10 dias. É importante lembrar, ainda, que **para os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos de idade as férias serão sempre concedidas de uma só vez** (Art. 134, § e 1º e 2º, da CLT).

ÉPOCA DE CONCESSÃO DAS FÉRIAS

A época em que as férias serão gozadas **será sempre determinada pelo empregador**, de acordo com suas necessidades (Art. 136, caput, da CLT), existem, porém, duas exceções a essa regra:

- I. Quando os membros de uma mesma família trabalham juntos na empresa, estes têm direito, se desejarem, de gozar das férias todos juntos, desde que não haja prejuízo ao serviço.
- II. Os empregados estudantes, menores de 18 anos, têm direito de gozar das férias da empresa na mesma época das férias escolares.

Lembramos que as férias devam iniciar em dia útil, portanto o início do seu gozo não poderá ocorrer aos sábados, domingos e feriados, bem como o dia de folga de compensação semanal.

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

FÉRIAS PROPORCIONAIS

As férias serão pagas de forma proporcional em duas situações:

- a. Na rescisão do contrato de trabalho.
- b. Por ocasião de férias coletivas.

Cabe ressaltar que não existe, na legislação trabalhista, previsão legal para a quitação de férias antes do término do período aquisitivo fora dessas duas situações. A empresa que venha a conceder férias ao funcionário antes do término do prazo legal poderá incorrer em multa administrativa por parte do Ministério do Trabalho ou até mesmo ver essas férias anuladas em reclamatória trabalhista.

FÉRIAS EM DOBRO

A empresa tem 12 meses após o término do período aquisitivo para que o funcionário goze de férias. Caso as férias sejam gozadas após esse período, deverão ser pagas em dobro pelo empregador. (Art. 137 da CLT). Ressalte-se que, mesmo que apenas alguns dias sejam concedidos após o período legal, estes também deverão ser remunerados em dobro (Súmula 81 do TST).

ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

O empregado tem a opção de converter 1/3 dos dias de férias a que tem direito em dinheiro, recebendo a remuneração que lhe seria devida nesses dias. A esse direito denomina-se abono de férias (Art. 143, caput, da CLT).

É importante ressaltar que o abono de férias é de 1/3 dos dias de férias a que o empregado tem direito. Portanto, caso, em virtude de faltas injustificadas ou de qualquer outra situação, o empregado tenha direito a menos de 30 dias de gozo de férias, o abono será de 1/3 dos dias a que ele tem direito de gozar. Assim, nem sempre o abono será de 10 dias, como é o mais comum. Por se tratar da parcela acessória às férias, o abono pecuniário deve ser pago junto com estas, ou seja, até dois dias antes do início do gozo das férias.

Nas férias coletivas o abono pecuniário só poderá ser feito se houver acordo coletivo entre o empregador e o sindicato da categoria profissional. Portanto nas férias coletivas perde efeito o requerimento individual de abono de férias, prevalecendo o acordo coletivo.

FÉRIAS COLETIVAS

O empregador pode dar a seus empregados férias coletivas. As férias coletivas podem ser concedidas por 30 dias ou por período inferior e poderá atingir todos os empregados da empresa ou apenas determinados setores ou estabelecimentos, conforme preceitua o Art. 139 da CLT.

Nada obsta, portanto, que uma empresa conceda férias coletivas somente ao setor de produção e mantenha os demais operando normalmente. É importante destacar neste caso, que todos os empregados do setor de produção saiam em férias coletivas. **Se parte do setor ou apenas alguns empregados sair e outros permanecerem trabalhando, as férias serão consideradas inválidas.**

As férias coletivas podem ser gozadas em até duas vezes, sendo que nenhum desses períodos poderá ser inferior a dez dias. Também poderão ser concedidas as férias em um período coletivo inferior a 30 dias e o restante dos dias em períodos individuais, de acordo com o direito de cada trabalhador.

Por exemplo:

- a. férias coletivas de 15 dias e o restante das férias em períodos individuais de acordo com o direito de cada trabalhador;
- b. férias coletivas de 10 dias em dezembro e férias coletivas de 20 dias em outro mês do ano.

Para caracterização das férias coletivas o empregador deverá comunicar por escrito ao MTE – Ministério do Trabalho e ao Sindicato representativo da categoria da empresa no máximo 15 dias antes do início das férias coletivas, mencionando a data de início e término das férias coletivas e quais os setores da empresa que serão abrangidos pelas férias.

Também no prazo de 15 dias antes do início das férias coletivas, o empregador deverá afixar avisos com a data das férias nos setores da empresa que serão abrangidos pelas mesmas.

O empregador que não cumprir com as especificações para concessão das férias coletivas poderá ainda, além de sofrer as sanções administrativas previstas na legislação, correr o risco de ter que pagar, uma vez reconhecida pela Justiça Trabalhista, as férias novamente ao empregado e ainda, com remuneração em dobro mais 1/3 constitucional.