

## **FÉRIAS**

A Constituição Federal, pelo Art. 7º, inciso XVII, assegura o direito de férias. Tal matéria é regulada pela CLT pelos artigos 129 a 153. Este direito é aplicado a todos os empregados (rural e urbano), servidores públicos (art. 39, parágrafo 3º da CF), membros das forças armadas (art. 142, parágrafo 3º, inciso VIII da CF) e empregados domésticos (art. 7º, parágrafo único da CF).

O direito das férias, tem como finalidade a preservação e proteção do lazer e o repouso do empregado, a fim de estimular o seu bem-estar físico e mental, principalmente por razões médicas, familiares e sociais. A escolha do período de concessão, cabe exclusivamente ao empregador, nos termos do art. 136 da CLT. O aviso da concessão será efetuado por escrito ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 dias (art. 135 da CLT), para que ele possa planejar e preparar suas férias. As férias deverão ser anotadas na CTPS (art. 133, parágrafo 1º da CLT c/c art. 135, parágrafo 1º e 2º da CLT).

Todo o empregado tem direito a férias, após 12 meses (conhecido como período aquisitivo), previsto um prazo subsequente para o gozo (chamado de período concessivo), com base nos arts. 129 c/c 130, ambos da CLT.

As férias vencidas são as que se referem ao período aquisitivo já completado e que ainda não foram concedidas ao empregado. O direito do empregado ao pagamento do valor correspondente pode ser em dobro, se decorrido o período concessivo.

As férias não concedidas, se pagas em dinheiro, em decorrência da atualização, devem ser remuneradas com base no salário da época da rescisão (art. 146 c/c art. 142, ambos da CLT).

Somente o empregado que comete justa causa, perde o direito às férias proporcionais.

Não concedendo as férias no período legal, o empregador estará sujeito ao pagamento em dobro, que pode ser reclamada judicialmente, podendo o juiz fixar o período para o gozo, nos termos do art. 137 da CLT.

Durante as férias, é assegurado o direito à remuneração integral, como se o mês fosse de serviço, com base no art. 129 da CLT.

A aludida remuneração é acrescida do denominado terço constitucional, nos termos do art. 7º, XVII, da CF. Os adicionais salariais (horas extras; noturno; insalubridade; periculosidade, etc.) integram a remuneração das férias, com fundamento no art. 142, parágrafo 5º da CLT.

O fracionamento da duração de férias sofre limitações legais para preservar o maior número de dias em descanso. As férias serão gozadas em dias corridos, contando-se domingos e feriados e de uma só vez, nos moldes do art. 134 da CLT. Todavia, é possível, em casos excepcionais, o fracionamento em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Esta possibilidade é vedada aos menores de 18 e maiores de 50 anos. Para os empregados estudantes menores de 18 anos, as férias deverão coincidir com as férias escolares. Tem esse mesmo direito, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço, os membros da família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa.

O empregado não pode "vender" as férias, ele terá que gozá-las. A lei veda a conversão total de férias em pagamento em dinheiro, mas permite o chamado abono de férias, com fulcro no art. 143 da CLT, o qual deverá ser requerido 15 dias antes do término do período aquisitivo.

A duração das férias pode sofrer redução em proporção das suas faltas injustificadas, ou seja, dependerá da assiduidade do empregado. São faltas justificadas as legalmente previstas no art. 473 da CLT (como p. ex.: comparecimento em juízo; realizar prova de vestibular; doação de sangue; etc.) e aquelas descritas no art. 131 da CLT. O Enunciado 89 do TST assegura que, "Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias."

O empregado terá direito ao pagamento proporcional remuneratório do período aquisitivo não completado em razão da rescisão do contrato, quando por iniciativa do empregador.

Por outro lado, não terá direito a férias, nos termos do art. 133 da Consolidação, aquele que: 1) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subseqüentes à sua saída; 2) tirar licença por mais de 30 dias; 3) paralisação da empresa por mais de 30 dias; 4) ficar afastado do serviço, durante o período aquisitivo, decorrente da concessão pelo INSS de auxílio doença, previdenciário ou acidentário, ultrapassando 6 meses contínuos ou descontínuos.

Cabe ressaltar que, quando o empregado perde o direito de férias, inicia-se nova contagem do período aquisitivo, ao retornar ao serviço. Se fica afastado para prestar serviço militar obrigatório, o tempo anterior ao afastamento é computado na contagem do período aquisitivo (art. 132 da CLT).

Efeitos das férias no contrato de trabalho: As férias interrompem o contrato de trabalho, mantido o salário, a contagem do tempo de serviço para todos os fins, inclusive contribuição previdenciária e recolhimento de FGTS. Durante as férias o empregado está proibido de prestar serviço a outro empregador, exceto se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele (art. 138 da CLT).

A prescrição, durante o vínculo de emprego, é contada a partir do fim do período concessivo e não do aquisitivo. Quando o contrato extingui, por qualquer causa, o empregado terá 2 anos para reclamar judicialmente os pagamentos correspondentes às férias que não gozou (vencidas ou integrais) e as proporcionais.

Com relação às Férias Coletivas, todos os empregados de uma empresa, ou de seus setores, ou ainda de determinados estabelecimentos, poderão gozá-las, inclusive em 2 períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. Contudo, o empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias, informando quais os estabelecimentos ou setores. Neste mesmo prazo, o empregador deverá encaminhar cópia da comunicação aos Sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, providenciando, ainda, a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Eliane Denise Kiekow  
OAB/RS 57.377  
(54) 3281-4445