

Férias: quais são os seus direitos?

No Brasil, o direito a férias anuais para alguns grupos de trabalhadores foi universalizado em 1943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Constituição de 1988, além de assegurar o direito, também acresceu uma remuneração de férias de 1/3 do valor do salário. Segundo o ministro do TST Augusto César, em seu livro “Direito do Trabalho – Curso e Discurso”, “a intenção do poder constituinte era certamente a de fazer prescindível a venda de um terço das férias para que o empregado pudesse financiar seu descanso anual”.

Aquisição

O trabalhador adquire direito a férias após cada período de 12 meses (período aquisitivo) de vigência do contrato de trabalho, ou seja, conta-se o ano contratual, e não o ano civil (CLT, artigo 130). Algumas circunstâncias interrompem essa contagem, como a do empregado que deixa o emprego e não é readmitido em 60 dias ou que permanece em licença remunerada por mais de 30 dias. Outras hipóteses estão previstas na lei (CLT, artigos 131 e 132).

Concessão

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções. 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. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

Início

É vedado o início das férias nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O início das férias deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, por escrito e mediante recibo, com apresentação da carteira de trabalho para a anotação dos períodos aquisitivos e concessivos. Essa anotação gera presunção relativa de veracidade em proveito do empregador, conforme o artigo 40, inciso I, da CLT e a Súmula 12 do TST.

Fracionamento

Até 2017, a CLT exigia que as férias fossem usufruídas num só período de 30 dias. A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT).

Esse conteúdo não está disponível sem cookies. Aceitar cookies

Faltas

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

Trabalho durante as férias

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

Férias coletivas

Os empregados de uma empresa podem ter férias coletivas em período determinado pelo empregador. Neste caso, as férias podem ser divididas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos. As datas devem ser comunicadas pelo empregador aos sindicatos da categoria profissional e afixada nos locais de trabalho.

Os empregados contratados há menos de 12 meses podem ter férias coletivas proporcionais e, depois disso, deverá ser iniciada nova contagem de período aquisitivo.

Remuneração

A Constituição da República assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Mas como ocorre o cálculo dessa remuneração?

De acordo com o artigo 142 da CLT, depende de qual é a base utilizada para o cálculo do salário. Quando este for pago por hora com jornadas variáveis, deve-se apurar a média do período aquisitivo. Quando for pago por tarefa, a base será a média da produção no período aquisitivo. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, o cálculo leva em conta a média recebida nos 12 meses anteriores à concessão das férias.

Também se computa, para a remuneração das férias, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

Conversão em dinheiro

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, ele deve se manifestar até 15 dias antes da conclusão do período aquisitivo. Esse direito não se aplica aos casos de trabalho em tempo parcial nem aos professores.

Férias não concedidas

O artigo 137 da CLT prevê um conjunto de sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão ou a remuneração das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

No caso de não concessão, o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista para que Justiça do Trabalho fixe o período de férias, sob pena de multa diária. Há, ainda, previsão de multa administrativa.

Fim do contrato

Ao fim do contrato, as férias adquiridas e não usufruídas devem ser indenizadas. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, a lei assegura indenização proporcional ao tempo de serviço prestado se a dispensa for sem justa causa ou quando o contrato por tempo determinado chegar ao fim.

Os empregados com mais de um ano de contrato também têm direito a férias proporcionais, desde que a demissão não seja por justa causa (Súmula 171 do TST).

Férias pagas, mas não gozadas

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abrir mão dele. Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.

Empregado doméstico

A regra geral também se aplica aos empregados domésticos. A categoria tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com abono de 1/3, a férias proporcionais quando for dispensado sem justa causa e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

Servidor público

No caso do servidor público federal, regido pela Lei 8.112/1990, o direito às férias conserva boa parte das características da CLT. A principal diferença é a possibilidade de acumulação por no máximo dois períodos, em caso de necessidade do serviço. Para servidores públicos estaduais e municipais, deve-se observar o regime jurídico estadual ou municipal.