

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP
COGEAE

Paloma Esper Keboudi

FÉRIAS E A REFORMA TRABALHISTA

SÃO PAULO
2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP
COGEAE

Paloma Esper Keboudi

FÉRIAS E A REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE, como exigência parcial para a obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Me. Jurandir Zangari Júnior.

SÃO PAULO
2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

PALOMA ESPER KEBOUDI

Data da aprovação:

____/____/____

Nota _____

Banca examinadora:

Prof. Me. Jurandir Zangari Júnior
Orientador

Prof. Arguidor

Prof. Arguidor

SÃO PAULO
2019

RESUMO

O direito às férias, tecnicamente denominado como repouso anual remunerado, é o mais completo dos períodos de descanso do trabalhador, sendo que este instituto é aplicado a todos os trabalhadores sob os regimes celetista e estatutário, e a alguns trabalhadores que não estejam enquadrados nestes regimes. Para tanto, o legislador se preocupou em fixar um lapso temporal dentro do contrato de trabalho, a fim de permitir que o empregado recupere as energias, e desfrute de um momento de descanso, diversão e lazer com os familiares e amigos, interrompendo a prestação de serviço ao empregador. E a concessão deste direito traz uma imposição legal, qual seja, a determinação de que durante este período de gozo das férias, o empregado não deve prestar qualquer tipo de serviço a outro empregador, com a ressalva de casos específicos, quando já exista uma obrigação prévia por outro contrato de trabalho, nos moldes do artigo 138 da CLT. Com a reforma trabalhista, empregador e empregado passaram a ter a liberdade de negociar a forma como esse direito será concedido e usufruído, trazendo a possibilidade de fracionar o período de gozo de férias em até três períodos, desde que respeitados os limites impostos pela lei, e a não imposição arbitrária de uma parte ou a exigência irredutível de outra.

METODOLOGIA

Para a elaboração do presente trabalho de pesquisa, foram utilizados instrumentos metodológicos de análise, tendo por base um vasto acervo bibliográfico, com o complemento de base legal, a saber, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) e a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, bem como artigos publicados na internet e periódicos voltados à temática.

Assim, verifica-se a consistência da pesquisa realizada por meio do conteúdo amparado e extraído dessas fontes de subsídios que serviram de fundamento exposto nessa monografia, que tem por objetivo abordar tema de extrema relevância ao empregado, o direito às férias, identificando os aspectos positivos e os aspectos negativos quando do não exercício deste direito garantido pela legislação pátria.

Para tanto, esta monografia foi desenvolvida com o amparo do entendimento e pensamento dos vários autores que já se debruçaram sobre o tema, desenvolvendo estudos minuciosos e de extrema relevância para o ordenamento jurídico brasileiro, permitindo apresentar um material de caráter expositivo das considerações contidas nesta pesquisa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I	9
FÉRIAS: HISTÓRICO, CONCEITO E TRATAMENTO INTERNACIONAL.....	9
1.1. BREVE HISTÓRICO	9
1.2. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	12
1.3. O INSTITUTO DAS FÉRIAS NO DIREITO ESTRANGEIRO	14
CAPÍTULO II	17
FÉRIAS DE ACORDO COM A LEI N.º 13.467/2017	17
2.1. Período aquisitivo e período concessivo	18
2.1.1. Período aquisitivo	18
2.1.2. Período concessivo	22
2.2. Férias coletivas	25
2.3. Remuneração e abono das férias:	31
2.3.1. Remuneração	31
2.3.2. Abono	34
2.4. Cessações do contrato de trabalho e efeitos no tocante às férias:	38
2.5. Prescrição	44
3. FÉRIAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO À LUZ DO ARTIGO 17 DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150/2015	47
CONCLUSÃO.....	49
BIBLIOGRAFIA	50

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa tem por finalidade a abordagem acerca de um tema de extrema relevância para o trabalhador, que consiste no direito às férias, com enfoque detalhado em suas vantagens e benefícios ao empregado.

O estudo sobre as férias demonstra sua relevância para o meio ambiente laboral, trazendo benefícios para o indivíduo e sua família, bem como para o empregador, isso porque este é um direito classificado como de primeira geração, estando diretamente ligado à saúde, o bem-estar, componentes este formadores do direito à vida e dignidade humana.

Como base para o desenvolvimento desta pesquisa, além do ordenamento jurídico brasileiro e sua evolução histórica, o trabalho destaca as alterações trazidas pela reforma trabalhista, fazendo um comparativo com as antigas regras, e destacando os pontos mais importantes para o direito às férias.

Além dos dispositivos legais da CLT, e com o intuito de enriquecer o estudo, se fez necessário destacar a relevância do homem e sua relação trabalhista, trazendo elementos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, enumerando os direitos que todos os seres humanos possuem, dentre eles, o direito a férias.

De extrema importância para o estudo, foram utilizados também, artigos da Constituição Federal, incluindo o artigo 5º e alguns de seus incisos, que elencam direitos e garantias fundamentais que asseguram o bem-estar, a dignidade da pessoa humana e, a inviolabilidade do direito à vida.

E o direito às férias é um dos elementos que proporcionam e materializam o exercício destes direitos garantidos constitucionalmente, pois através do repouso e lazer do trabalhador, o equilíbrio mental e a recarga de suas energias fazem com que este indivíduo tenha uma convivência sadia com seus pares, e com a sociedade.

E como mola propulsora para a realização destes objetivos, as férias vieram propiciar a materialização do exercício deste direito. E destaca-se a

importância e os reflexos positivos do repouso das férias, que restaura o equilíbrio físico e mental, renovando as energias do trabalhador, e influenciando seu ambiente familiar, comunitário e social.

Tendo por base a síntese acima relatada, este trabalho busca demonstrar de forma singela, a relevância do repouso anual remunerado para o trabalhador, que influi diretamente em seu psicológico, sua vida social e política, refletindo também em âmbito econômico cultural.

Além disso, o trabalho destaca os benefícios contemplados pela Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, e a Consolidação das Leis do Trabalho, com as alterações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017 (reforma trabalhista).

Com base nestes diplomas legais, a saber: Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas (incluídas as reformas), e Convenção da OIT, esta monografia trata da forma de aquisição, concessão e gozo do direito de férias, as peculiaridades que envolvem o tema, e normatizações esparsas que interligam o instituto.

Foram utilizados diversos autores para sustentar as teses aqui expostas, dentre eles Fabíola Marques, Amauri Mascaro Nascimento, Sergio Pinto Martins, Homero Batista Mateus Silva, Luciano Martinez e Gustavo Filipe Barbosa Garcia, os quais fundamentam e dão suporte aos argumentos trazidos ao presente trabalho, por se tratarem de autores renomados e reconhecidos no âmbito jurídico, com obras de destaque e boa aceitação pelos operadores do direito.

CAPÍTULO I

FÉRIAS: HISTÓRICO, CONCEITO E TRATAMENTO INTERNACIONAL

1.1. BREVE HISTÓRICO

A expressão férias vem do latim *feriae*, que de acordo com a autora Fabíola Marques, significa repouso em honra dos deuses, surgindo assim, o dia de descanso, feriados, férias e festas.

Segundo o autor Sergio Pinto Martins, as férias correspondiam à suspensão do trabalho, sendo que, para os romanos compreendia aos seus dias de festas.

As férias tinham em geral caráter religioso e surgiram através dos usos e costumes.

Todavia, com o advento da Revolução Francesa, e a modernização do sistema industrial com a inserção de máquinas, foram surgindo novas realidades laborais e mercados de trabalho diferenciados, fazendo com que o costume das férias anuais fosse abandonado e o repouso semanal desrespeitado, e, por consequência levou ao aumento da jornada de trabalho.

Diante disso, até o final do século XIX as férias eram concedidas por liberalidade do empregador, não havendo uma legislação que garantisse esse direito. Posteriormente, o direito às férias passou a ser regulamentada por convenções coletivas, e somente em 1872 a Inglaterra promulgou a lei de férias, sendo o primeiro país a instituir este instituto. Em 1889 o Brasil começou a conceder as férias anuais remuneradas. E em 1919 a Áustria também concedeu o direito às férias remuneradas.

Neste sentido, esse contexto histórico foi aprofundado pela Professora Fabíola Marques¹:

Em 1872, a Inglaterra promulgou a primeira lei de férias garantindo o direito de férias a operários de

¹ MARQUES, Fabíola. *Férias: novo regime da convenção n. 132 da OIT*. São Paulo: LTr, 2007, p. 29.

algumas indústrias. Depois disso, por mais de quarenta anos, muitas empresas de diversos países adotaram o regime de férias, concedendo-as a seus empregados, por mera liberalidade, ou por previsão em convenções coletivas de trabalho. Também foram concedidas férias apenas aos trabalhadores de alguns segmentos ou profissões. No Brasil, por exemplo, em 1889, concederam-se férias anuais remuneradas, de 15 dias, a todos os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, o que se estendeu aos operários diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil em 1890. Também explica Arnaldo Sussekind que, graças ao Ministro Demétrio Ribeiro, o Brasil foi o segundo país a conceder férias anuais remuneradas a determinados grupos de trabalhadores.

Finalmente, em 30 de julho de 1919, na Áustria, foi aprovada a primeira lei concedendo o direito a férias remuneradas a todos os trabalhadores assalariados. Aos poucos, mas principalmente após o Tratado de Versailles, essa prática se generalizou e foi consagrada por inúmeros países.

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, os países passaram a legislar sobre férias.

O Brasil foi o segundo país a conceder o direito às férias anuais remuneradas através do Aviso Ministerial do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, em 18 de dezembro de 1889, estipulando o período de 15 dias. Entretanto, somente em 1925 por meio da Lei n.º 4.582, que esse direito foi estendido a todos os empregados e operários das empresas em geral.

Em 1931 o decreto n.º 19.808 revogou a aplicação da Lei n.º 4.582, mantendo o direito a quinze dias de férias anuais remuneradas, porém estabeleceu o prazo de doze meses a contar da sua publicação, e determinou o parcelamento das férias, que poderia ser feito em três períodos não inferiores a três dias, sendo que a época da concessão seria a que fosse mais conveniente ao empregador.

Em um segundo momento, o Decreto n.º 23.103, de 19 de agosto de 1933 regulamentou o direito de férias dos empregados em estabelecimentos comerciais e bancários e em instituições de assistência privada. Por derradeiro, em 18 de janeiro de 1934 o Decreto n.º 23.768 tratou de todos os empregados de atividade industrial, de empresas jornalísticas, de comunicações, transportes terrestres e aéreos e serviços públicos.

Durante este período, que teve início com a promulgação do Decreto n.º 23.103 de 1933 e se estendeu até a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1º de maio de 1943, verificamos a evolução e inserção de novos direitos relacionados às férias, definindo também, regras para a concessão e gozo deste benefício.

A primeira vez que uma constituição brasileira tratou do tema férias, foi na Constituição de 1934, que foi a segunda constituição republicana e a terceira da história do Brasil, instituída no fim do governo provisório de Getúlio Vargas, na qual previu o direito às férias anuais remuneradas.

Em 1937 a Constituição estabeleceu um prazo de aquisição para que as férias fossem concedidas depois de um ano de serviço ininterrupto, em uma mesma empresa de trabalho contínuo.

Com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1º de maio de 1943, o direito às férias foi organizado, aglutinando a legislação esparsa, revogando algumas disposições anteriores e unificando o regime de férias, e estendendo este direito a todos os empregados, incluindo os trabalhadores rurais, com exceção dos empregados domésticos.

Nos anos seguintes, o direito às férias continuou sendo aperfeiçoado e ampliado. Por exemplo, o período de gozo que era de 15 dias passou a ser de 20 dias úteis, por meio da Lei n.º 816 de 1949. Por sua vez, os empregados domésticos que não eram contemplados com este na CLT, passaram a ter a garantia de férias com gozo 20 dias úteis, com a Lei n.º 5.589 de 1972.

Outra importante alteração no tocante ao período de gozo, ocorreu com a aprovação do Decreto-lei n.º 1.535 de 1977, que alterou o regime de férias da

CLT, incluindo diversas inovações, tais como, a alteração do período de duração das férias anuais, antes fixado em 20 dias úteis, para 30 dias corridos (artigo 130 da CLT); a distinção entre falta justificada e ausência legal (art. 473 da CLT); a distinção das férias individuais de férias escolares para os professores (art. 322 da CLT).

A partir de 1988, a Constituição passou a prever o gozo de férias anuais remuneradas, com um terço a mais do que o salário normal, previsto em seu artigo 7º, XVII.

1.2. CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Entende-se por férias, o período em que o trabalhador não presta serviços por determinado período, sem prejuízo de sua remuneração, desde que tenha adquirido este direito ao trabalhar os doze últimos meses de forma ininterrupta.

O direito às férias remuneradas tem por objetivo a recuperação física e psíquica do empregado, incluindo também a possibilidade de desfrutar do convívio social de seus parentes e amigos.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 129², assim prescreve,

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

A Constituição Federal de 1988 também trata do tema, em seu artigo 7º, inciso XVII³:

Art. 7.º São direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

² BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. . Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em abril de 2019.

³ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em abril de 2019.

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...]

De acordo com o ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, as férias anuais remuneradas são⁴,

[...] um certo número de dias consecutivos durante os quais, cada ano, o trabalhador que cumpriu certas condições de serviço suspende o seu trabalho, recebendo, não obstante, sua remuneração habitual.

Vale ressaltar que o instituto das férias, encontrado nos artigos 129 a 153 da CLT, deve ser aplicado em conformidade com a Convenção 132 da OIT.

Contudo, com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 (que instituiu a Reforma Trabalhista), foram realizadas alterações nos dispositivos relacionados às Férias, mudanças essas que serão abordadas ao longo do presente trabalho.

O instituto das férias é o período em que o trabalhador se ausenta de seu posto de trabalho, mas com o recebimento da respectiva remuneração, apresentando assim, natureza jurídica de interrupção do contrato de trabalho.

As férias se caracterizam também, como norma de ordem pública, e possuem força de direito fundamental do empregado, assegurando a saúde e o respeito à dignidade do trabalhador.

De acordo com a Professora Dra. Fabíola Marques⁵,

[...] as férias são direitos de ordem pública, pois qualquer ato que contrarie direta ou indiretamente seus objetivos podem ser taxado de nulidade, o que, no entanto, não retira seu caráter obrigacional privado. Interesse à sociedade que o empregado goze de boa saúde, pois, dessa forma, continua sendo útil à sociedade e à sua família.

E continua,

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

⁵ MARQUES, Fabíola. *Férias: novo regime da convenção n. 132 da OIT*. São Paulo, LTr, 2007.

Além de caracterizarem-se como norma de ordem pública, as férias também devem ser consideradas um direito fundamental do empregado. É difícil, entretanto, atribuir ao direito fundamental um conceito sintético e preciso porque a doutrina constitucional emprega várias expressões para designá-los, que, na maioria das vezes, são usadas com a mesma significação, tais como: liberdades públicas, liberdades fundamentais, direitos humanos, direitos do homem, direitos públicos subjetivos, direitos naturais, dentre outros.

Assim, podemos definir que o direito às férias é um descanso prolongado, para que o empregado possa descansar, viajar, ter um momento de lazer, e um tempo livre para fazer o que desejar.

1.3. O INSTITUTO DAS FÉRIAS NO DIREITO ESTRANGEIRO

A primeira conferência a tratar sobre o direito de férias foi em Washington, no ano de 1919. Entretanto, somente em 1935 houve a primeira discussão visando às medidas a serem adotada sobre o instituto das férias.

Em 1936, na cidade de Genebra, foi aprovada a Convenção n.º 52 que garantiu aos trabalhadores de indústria, comércio e escritórios, o direito a seis dias úteis de férias anuais e doze dias para menores de dezesseis anos, com a percepção da remuneração habitual.

Durante os anos subsequentes a OIT aprovou diversas convenções que cuidavam da temática férias, trazendo direitos e garantias que foram estendidos a determinadas classes laborais, introduzindo e unificando esses direitos já regulamentados para os trabalhadores em geral.

A Convenção n.º 132 da OIT surgiu no ano de 1970 com o propósito de revisar a Convenção n.º 52 de 1936, e buscava ampliar a duração das férias de seis dias úteis, com a finalidade de proteger a saúde dos trabalhadores.

Para a inserção da Convenção n.º 132 da OIT nos países participantes, foram realizados grupos de trabalho para analisarem as realidades e especificidades de cada legislação. Com a conclusão dos estudos, chegou-se ao consenso de que a referida convenção era um instrumento de importância fundamental para a garantia de um trabalho seguro e produtivo e que a manutenção das regras no mundo do trabalho seria imprescindível.

Sobre o tema, assim escreveu a professora Fabíola Marques⁶:

A finalidade primordial do direito às férias remuneradas é proteger a saúde dos trabalhadores e permiti-lhes que recuperem a energia física e mental que investirem no seu trabalho durante o ano. As férias anuais compensam os riscos fisiológicos, neurológicos e psicológicos que os trabalhadores enfrentam no seu dia-a-dia, ao estabelecer limites para os longos períodos de trabalho, ao encurtar os períodos em que os empregados estão expostos às fontes de riscos e, ainda, ao garantir aos trabalhadores a oportunidade de descansar e eliminar todas as substâncias prejudiciais ao seu organismo.

No mesmo sentido, a autora prossegue⁷:

A segunda finalidade da Convenção, segundo os estudos da OIT, tem caráter mais genérico, porque o direito de férias constitui um método eficaz para distribuir os benefícios derivados do aumento da produtividade e garantir mais tempo ocioso aos trabalhadores. De fato, a evolução industrial e tecnológica vem transformando as relações de trabalho ao permitir a redução das jornadas, a prestação de serviço em semanas de trabalho mais curtas, e o aumento do período de férias.

⁶ MARQUES, Fabíola. *Ibidem*, p. 61.

⁷ *Idem*, p. 62.

A data de vigência da Convenção n.º 132 não é pacífica na doutrina brasileira, pois foi aprovada pelo Decreto Legislativo em 1981, mas somente em 1998 que foi ratificado pelo Brasil por meio do Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, passando a vigorar em 23 de setembro de 1999. Ocorre que, sua publicação no Diário Oficial da União ocorreu em 6 de outubro deste mesmo ano.

Contudo, a conclusão a que se chega é que a Convenção n.º 132 da OIT, no Brasil, passou a ter vigência da data de sua publicação, que ocorreu em 6 de outubro de 1999, pois o ordenamento jurídico nacional, tendo a constituição federal como principal parâmetro, define que as leis só começam a vigorar após sua publicação em diário oficial.

CAPÍTULO II

FÉRIAS DE ACORDO COM A LEI N.º 13.467/2017

Este capítulo aborda o direito de férias e suas características, os benefícios proporcionados ao empregado e ao empregador, abordando os aspectos garantidores de sua fruição, a remuneração, e outros pontos relevantes, de acordo com a reforma trabalhista instituída pela Lei n.º 13.467/2017.

Com a entrada em vigor da nova lei trabalhista, o direito às férias passou a ter mais liberdade de escolha para o trabalhador, que poderá dividir as férias ao longo do ano.

Este fracionamento das férias trazido pela reforma trabalhista, permite que o empregado negocie diretamente com o empregador a forma de gozo deste direito.

Em regra, a lei continuará prevendo que as férias possam ser concedidas num único período de 30 dias, e o fracionamento será permitido se houver acordo entre as partes.

Antes da reforma, os menores de 18 anos e maiores de 50 anos eram obrigados a tirar os 30 dias de férias num único período. A nova lei permite ao trabalhador de qualquer idade parcelas as férias em até três períodos, com as mesmas condições de qualquer trabalhador.

O legislador buscou estimular a mútua satisfação de empregado e empregador, com o acordo pertinente à concessão das férias, não podendo haver coação ou violação aos direitos do trabalhador.

E como será visto no decorrer do capítulo, o acordo para fracionamento das férias deve levar em consideração alguns pontos, como por exemplo, a proibição do início das férias nas datas que antecedem feriados ou em dias de intervalo semanal (geralmente aos sábados e domingos).

Outro ponto importante a ser observado no momento do acordo de parcelamento do período aquisitivo, é que pelo menos uma das parcelas precisa

ter, no mínimo, 14 dias, e as outras duas não sejam menores que cinco dias cada uma. Por exemplo, pode-se tirar 15 dias de férias, mais 10 dias e mais cinco. Entretanto, não será permitido ao trabalhador tirar 10 dias de férias em cada um dos três períodos.

Além do fracionamento do período concessivo, a reforma trabalhista trouxe também a possibilidade de o trabalhador optar pelo chamado *abono pecuniário*, por até um terço das férias, ou seja, ele poderá vender no máximo 10 dias das suas férias ao empregador.

O que se observa ao longo da evolução das leis trabalhistas, é a possibilidade de maior liberdade de negociação entre as partes (empregador e empregado), permitindo, por exemplo, que o empregado fracione suas férias para coincidir o período de férias escolares, ou a necessidade de dividir as férias para aproveitar uma viagem específica.

Esse avanço faz com que empregador e empregado enxerguem as necessidades de um e de outro, possibilitando que, em comum acordo, ambas as partes possam manter uma relação saudável e harmoniosa.

Evidente que, como em qualquer outro tipo de relação, a imposição arbitrária de uma parte ou a exigência irredutível de outra, pode comprometer esta saudável relação.

2.1. Período aquisitivo e período concessivo

2.1.1. Período aquisitivo

O período aquisitivo consiste no primeiro requisito para o empregado ter direito às férias.

O artigo 130, caput da CLT define que após o período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias.

O autor Sergio Pinto Martins assim define o período aquisitivo,

Para o empregado ter direito às férias, há necessidade de cumprir um período que é

denominado aquisitivo daquele direito. Assim, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho do empregado é que haverá o direito às férias, ou seja, houve o cumprimento da condição, do interstício legal para sua concessão.⁸

Entretanto, para que o empregado tenha direito aos 30 dias de férias, será necessário cumprir os requisitos elencados nos incisos do referido artigo.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Em relação ao empregado com contrato regido pela CLT, os dias de férias são corridos, em consonância com a tabela prevista nos incisos do artigo 130. Desse modo, as faltas injustificadas refletem no período aquisitivo das férias:

Número de faltas injustificadas	Dias de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 859.

De 24 a 32	12 dias corridos
------------	------------------

Caso o empregado falte de forma injustificada acima de 32 dias, não terá direito a férias.

Acerca do período aquisitivo, a reforma trabalhista não alterou o artigo 130, que se manteve intacto.

Todavia, a Lei n.º 13.467/2017 revogou o artigo 130-A, suprimindo-o da CLT. Este dispositivo tratava do tempo de duração das férias fruídas pelos empregados contratos sob o regime de tempo parcial.

Com isso, todos os empregados com contrato de tempo integral ou parcial, passaram a ser submetidos a tabela prevista no artigo 130 da CLT.

O artigo 131 da CLT⁹ estabelece as hipóteses em que não se considera a falta para efeito da concessão de férias.

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

⁹ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim como afirma o autor, Homero Batista Mateus da Silva,

[...] o artigo 131 traça a lista das ausências consideradas justificadas para fins do gozo de férias. Na verdade, o rol era desnecessário, bastando que a lei dissesse faltas justificadas na forma da lei. A lista acaba extensa demais. Apenas o primeiro inciso abarca nove hipóteses diversas, porque remete o tema para o art. 473 da CLT, este sim destinado ao abono de ausências, para não desconto salarial (na linguagem da CLT, o art. 473 está inserido no contexto das formas de suspensão e interrupção do contrato de trabalho). Os incs. II e III do art. 131 fazem referência a licenças médicas, enquanto o inc. IV fala na ausência abonada voluntariamente pelo empregador, nada mais natural.

Outro ponto importante a ser destacado a respeito do período aquisitivo, se refere ao período de gozo das férias, que deve ser considerado como parte integrante do período aquisitivo das próximas férias. Além disso, o período de férias será computado como tempo de serviço do empregado na empresa.

O fundamento se encontra no § 2º do artigo 130 da CLT: *§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.*

No que diz respeito à remuneração do período aquisitivo, deve ser levado em consideração os valores adicionais que integram o salário. Esse é o posicionamento de Professor Homero Batista Mateus da Silva:

O pagamento das férias, desde sempre, foi associado ao período aquisitivo, de tal forma que horas suplementares, o adicional noturno, as comissões e, enfim, a remuneração variável deve enriquecer o pagamento das férias, tudo para evitar que em seu período de gozo o empregado sofra algum desfalque ou prejuízo que iniba seu afastamento.

A Constituição Federal de 1988 assegurou em seu artigo 7º, inciso XVII¹⁰, o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

2.1.2. Período concessivo

O período concessivo é disciplinado pelo artigo 134 da CLT¹¹.

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.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º Revogado. (Redação dada pela lei n. 13.467, de 2017)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Ao contrário do período aquisitivo, que diz respeito ao direito às férias, o período concessivo trata de gozo ou de fruição após o período de doze meses subsequentes à data em que o empregado tenha adquirido este direito.

É importante destacar que o período concessivo se inicia imediatamente após o término do período aquisitivo.

No período concessivo o empregado fará jus a uma remuneração integral, mais a bonificação instituída pelo artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal, e, ainda, as integrações medias do contrato de trabalho.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...]

¹⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

¹¹BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O empregado deve gozar de seu direito a 30 dias de férias dentro do período concessivo, caso contrário o empregador fica sujeito a pagar férias em dobro ao profissional, nos moldes do artigo 137 da CLT.

De acordo com Homero Batista Mateus da Silva¹²,

As férias têm natureza salarial, como se fora a contraprestação por serviços prestados, mas agora em fase de interrupção do contrato de trabalho, se e quando forem desfrutadas e quitadas pelo empregador, na vigência do contrato de trabalho, assume a natureza indenizatória quando convertida em pecúnia, normalmente na rescisão do contrato de trabalho.

Com o advento da Lei n.º 13.467 de 2017, o artigo 134 da CLT sofreu significativas alterações, mantendo apenas o caput em sua integralidade.

Antes da referida reforma, o parágrafo primeiro do artigo 134 previa que em casos excepcionais as férias poderiam ser concedidas em dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a dez dias corridos. Atualmente, com as mudanças trazidas com a lei n.º 13.467, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

O parágrafo segundo do mesmo dispositivo legal, que previa que aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias seriam concedidas de uma só vez, ou seja, a unicidade das férias foi integralmente revogada.

¹² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado [Livro eletrônico]: jornada e pausa**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, v. 2, capítulo 25, Férias – períodos de descanso.

Por fim, o parágrafo terceiro foi adicionado como uma inovação, vedando o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O artigo 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, que diz respeito à comunicação da concessão das férias não sofreu nenhuma alteração com o advento da Lei n.º 13.467/2017.

Sobre o tema, a Professora Fabíola Marques¹³ assim leciona,

[...] a época da concessão das férias deverá necessariamente ser comunicada por escrito ao empregado, não se admitindo a mera comunicação verbal. Além disso, deve ser determinada com antecedência mínima de 30 dias.

Importante frisar que o empregador não poderá alterar de forma unilateral a data do período de férias que havia sido comunicada ao empregado, sendo que, a modificação deste período só poderá ocorrer com a concordância expressa do empregado.

Cabe ao empregador fixar a data da concessão das férias do empregado, de acordo com a época que melhor atenda aos interesses da empresa, como aduz o artigo 136 da CLT. Ademais, as férias serão concedidas em um só período.

Com base no artigo 138 da CLT¹⁴, *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 regularmente mantido com aquele.*

Acerca da regra definida no artigo 138, Homero Batista Mateus da Silva¹⁵, assim ensina

Claramente, o espírito da norma é restringir mais esforços do mesmo empregado, a fim de que se

¹³ MARQUES, Fabíola. *Férias: novo regime da convenção n. 132 da OIT*. São Paulo, LTr, 2007, p. 112.

¹⁴ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em abril de 2019.

¹⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Idem*.

cumpra o propósito do descanso integral. [...] O dever de sair em férias, para o correto revigoramento, a manutenção da produtividade e a redução dos índices de acidente de trabalho, vai muito além do simples afastamento das funções cotidianas na empresa, incluindo-se aí a proibição a que o empregado arrume outro serviço naquele período.

Ainda sobre o tema, a Professora Fabíola Marques¹⁶ diz

[...] que o objetivo da norma trabalhista é permitir que o empregado descanse durante o gozo de suas férias e não desenvolva atividade remunerada a outro empregador, sob pena de praticar ato faltoso.

Por fim, dentro desta temática, destaca-se que, se as férias não forem concedidas dentro do período concessivo, ou seja, se as férias forem concedidas após o prazo deste período, o empregador deverá pagar a respectiva remuneração em dobro, com o acréscimo do teço constitucional.

2.2. Férias coletivas

As férias coletivas são concedidas a todos os empregados da empresa, ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, mas não apenas de um determinado empregado, conforme o disposto no artigo 139 da CLT.

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. [...]

Portanto, poderão abranger parte da empresa (determinados setores) ou sua totalidade. Por exemplo, a empresa X, fabricante de automóveis, com a

¹⁶ MARQUES, Fabíola. *Idem*.

redução das vendas em uma época do ano, resolver conceder férias coletivas ao setor de produção, em razão de estar fazendo poucas vendas, mantendo o trabalho nos demais setores, como no departamento de pessoal.

Dessa forma, a empresa libera todos os empregados simultaneamente e desconta o período das férias individuais, se é que alguns dias ainda lhes vão sobrar.

Nas palavras do autor Sergio Pinto Martins,

Normalmente, as férias coletivas ocorrem no final do ano, coincidindo com Natal e Ano Novo; muitas vezes, porém, as empresas concedem férias coletivas quando diminui sua produção ou a procura de seus produtos, como ocorre na indústria automobilística e em outras empresas.¹⁷

As férias coletivas guardam semelhanças com o período concessivo, isso porque, o trabalhador terá direito ao descanso, e os demais direitos assegurados pela constituição no tocante às férias convencionais, a saber: o pagamento do período com acréscimo de um terço; inserção dos reflexos das horas extras e das comissões auferidas pelo trabalhador como previsto no artigo 142 da CLT.

Para Fabíola Marques,

As férias coletivas foram inicialmente disciplinadas, no Brasil, pelo Decreto-lei n.º 1.535/77, sendo que, até então, estavam limitadas aos regulamentos internos. São concedidas por ato do empregador após consulta aos empregados, ou seus representantes, salvo acordo em sentido contrário, a todos os empregados de uma mesma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

[...]

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 868.

Não se trata de uma obrigação do empregador, mas de uma faculdade, já que as férias coletivas são concedidas pela junção dos interesses do patrão e dos empregados, desde que sejam observadas as possibilidades de diversão e descanso dos trabalhadores.

As férias coletivas não existiam na redação original da CLT de 1943, nem foram objeto de deliberação pela Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho.

Coube ao Decreto-lei n.º 1.535 de 13 de abril de 1977, sua inserção nos artigos 139 a 141 da CLT.

As férias coletivas poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos, como aduz o §1º do artigo 139 da CLT.

De acordo com o §2º do art. 136 da CLT, o empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as escolares. O empregador, portanto, não pode obrigá-lo a aderir as férias coletivas, a não ser que estas coincidam com o período de férias escolares. Se as férias coletivas forem concedidas em época diversa das férias escolares, pode as considerar como licença remunerada e as férias normais serão concedidas juntamente com as férias escolares, de acordo com o período concessivo.

O empregador não poderá descontar as faltas do empregado das férias coletivas, incidindo neste caso, a regra do §1º do art. 130 da CLT.

O §1º do art. 136 do mesmo diploma, estipula, ainda, que 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.

Sobre a manutenção do contrato de trabalho, as férias coletivas exercem fundamental importância. Vejamos o que diz Homero Batista Mateus da Silva,

As férias coletivas, assim sendo, podem ser encaixadas na lista das técnicas de preservação do contrato de trabalho, assunto importantíssimo para o Direito do Trabalho, que vem sendo nada obstatante, negligenciado. Nem toda oscilação macroeconômica deveria ensejar a dispensa em massa de empregados. Antes de partir para qualquer rescisão, mormente aquela de caráter coletivo, o empregador poderia e deveria sopesar outras opções, que tendem a ser menos onerosas do que o pagamento da multa rescisória e, de qualquer forma, mais compatíveis com a expectativa de melhoria das condições posteriormente, em especial, com o aproveitamento da mão de obra treinada e veterana.¹⁸

Ao contrário do que sucedem com as férias individuais, que precisam ser previamente comunicadas ao trabalhador 30 dias antes do gozo, as férias coletivas podem ser decididas pelo empregador 15 dias antes, o que reforça a tese de que elas servem mais para desovar estoque acumulado ou esperar a passagem de uma crise do que propriamente para o descanso do trabalhador.

Diferentemente das férias individuais, as férias coletivas exigem tripla comunicação do empregador, sendo elas: para a Delegacia Regional do Trabalho, para a Entidade Sindical, e para os trabalhadores em particular.

Com relação aos empregados que ainda não contarem com um período aquisitivo de férias (menos de 12 meses de empresa), gozarão férias coletivas proporcionais, como dispõe o art. 140 da CLT. A empresa poderá convocar o empregado para trabalhar após o término das férias proporcionais. Os que tiverem mais de 12 (dozes) meses gozarão férias de acordo com a escala do art. 130 da CLT, e o período determinado de férias coletivas pelo empregador.

¹⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado [Livro eletrônico]: jornada e pausa**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, v. 2, capítulo 25, Férias – períodos de descanso.

Reza o art. 140 da CLT que “os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo”.

Se as férias coletivas forem inferiores ao período de férias a que o trabalhador teria direito, o empregador deverá conceder o saldo restante em outra oportunidade, porém dentro do período concessivo.

Acerca do carimbo de férias, assim ensina Sergio Pinto Martins,

Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo anotações da concessão das férias. Tendo a empresa menos de 300 (trezentos) empregados, não é o caso de se aplicar a regra do carimbo.¹⁹

Adotado o procedimento da anotação da concessão mediante carimbo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia assinada do recibo correspondente à quitação do pagamento de férias, com indicação do início e do término das férias, conforme no disposto no parágrafo único do art. 145.

Por fim, importante destacar a inovação trazida pela Lei n.º 13.467/2017, que incluiu o artigo 611-B, incisos XI e XII.

O referido artigo funciona como limitador da prevalência do negociado sobre o legislado, uma vez que os instrumentos coletivos negociados não podem suprimir nem reduzir determinados direitos, sob pena de caracterizada a ilicitude do objeto²⁰.

Vejamos o disposto no artigo inserido na CLT²¹,

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 872.

²⁰ MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 187.

²¹ BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...]

Na obra de Luciano Martinez²² intitulada como Reforma Trabalhista Entenda o que mudou – CLT Comparada e Comentada, o autor faz comentários acerca do artigo incluído na CLT.

A reforma trabalhista veiculada pela Lei n.º 13.467/2017 previu também situações em que objeto da negociação coletiva seria ilícito. Fez isso ao mencionar no art. 611-B da CLT praticamente todo o rol de direitos contidos nos artigos 7º, 8º e 9º do Texto Constitucional, além de outros relacionados à identificação profissional, aos direitos de proteção à maternidade, aos tributos e aos créditos de terceiros.

[...]

Diante dessa evidência, pode-se afirmar que a negociação coletiva não pode suprimir, reduzir ou embaraçar nenhum dos direitos fundamentais, tampouco atuar em campos diversos daqueles próprios às matérias trabalhistas. [...]

²² MARTINEZ, Luciano. *ibidem*, p. 188.

2.3. Remuneração e abono das férias:

2.3.1. Remuneração

O empregado, na data da sua concessão, não pode deixar de receber o seu salário, pois as férias são remuneradas. Nesse sentido prevê o *caput* do artigo 142 da CLT²³.

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. [...]

Ademais, a Constituição Federal de 1988 estabelece no seu artigo 7º, inciso XVII²⁴, que o empregado além da remuneração, também tem direito a um terço a mais que o salário normal.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 328, entendeu que o terço constitucional é devido não só quando as férias são gozadas, mas também quando são indenizadas, podendo ser integrais ou proporcionais, isso porque, no entendimento do autor Sergio Pinto Martins²⁵ se fosse ao contrário, estaria desvirtuando sua finalidade, que é de proporcionar remuneração maior ao empregado. E nas férias coletivas, o terço também será devido, assim como nas férias pagas em dobro.

²³ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em abril de 2019.

²⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 873.

No caso de licença remunerada, o terço constitucional também será devido.

É importante salientar que, quando o empregado estiver gozando de suas férias não fará jus às comissões de vendas feitas por outros empregados.

Outrossim, o pagamento da remuneração das férias, segundo o artigo 145 da CLT, deve ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Além disso, o empregado deve dar quitação do pagamento, com indicação do início e do término das férias.

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Quando tratar de jornada de trabalho com horários variáveis, deve ser apurada a média do período aquisitivo, aplicando o valor do salário na data da concessão das férias, como aduz o §1º do artigo 142 da CLT²⁶.

O salário, sendo pago por tarefa, deve ser tomado por base, de acordo com o §2º do mesmo dispositivo²⁷, a média por produção do período aquisitivo das férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

Tratando-se de salário pago por percentagem, comissão ou viagem, deverá ser apurada a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precedem à concessão das férias. É o que diz o §3º do artigo 142²⁸ do multicitado diploma trabalhista.

Quando o salário for pago em utilidades, como por exemplo, alimentação, habitação, etc., serão computadas de acordo com a anotação na

²⁶ § 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

²⁷ § 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a media da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

²⁸ § 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

Carteira de Trabalho e Previdência Social. Esta regra está disciplinada no §4º do supracitado artigo da CLT.

Entretanto, de acordo com o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

[...] pode-se dizer que se a utilidade permanece sendo usufruída pelo empregado no curso das férias, deixa de ser devido o seu pagamento em dinheiro; no entanto, mesmo nessa última hipótese, é razoável entender-se que o adicional de 1/3, calculado sobre o valor da utilidade que persiste sendo usufruída nas férias, deve ser pago. ”²⁹

Por sua vez, o §5º do artigo 142³⁰ da CLT prevê que, os adicionais de hora extraordinária, noturno, insalubre ou de periculosidade serão computados no salário para efeito do cálculo da remuneração das férias.

Cabe salientar, segundo o autor Sérgio Pinto Martins que,

[...] a gratificação semestral não repercute no cálculo das férias, ainda que indenizadas. E é indevido o pagamento dos repousos semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas.³¹

Por fim, o §6º do já mencionado artigo 142 da CLT³², diz respeito ao momento das férias do empregado, que não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, onde será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

É importante ressaltar ainda, a Súmula 253 do TST que diz sobre a gratificação semestral não repercutir no cálculo das horas extras, das férias e do

²⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual do direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2010, p. 558.

³⁰ § 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Ibidem*, p. 873.

³² § 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

aviso prévio, ainda que indenizados. Entretanto, repercute no duodécimo da indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

Súmula 253 do TST. A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.³³

Outra Súmula que não pode ser esquecida, pela sua relevância para o tema, é a súmula 7 do TST, que assim dispõe

Súmula 7 do TST. A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.³⁴

2.3.2. Abono

O empregado tem a faculdade de converter um terço do período de férias em pecúnia, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, como aduz o artigo 143 da CLT³⁵.

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Para ter esse direito, o trabalhador deverá fazer o requerimento no prazo de 15 dias antes do término do período aquisitivo, de acordo com o texto do §1º, do art. 143³⁶ do mesmo diploma legal.

³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 253. < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >

³⁴ Idem.

³⁵ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em abril de 2019

³⁶ Idem.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

De igual forma ensina o autor Luciano Martinez³⁷:

[...] Pode-se afirmar que o empregado terá “direito de vender” um terço de suas férias, e o empregador não poderá recusar essa sua proposta se o requerimento para o alcance de tal vantagem for apresentado até 15 dias antes do término do período aquisitivo correspondente [...]

É importante destacar que a cada 12 meses de trabalho, é renovado o direito de conversão de um terço de férias em abono pecuniário, ou seja, o empregado terá o direito de renovar esse pedido a cada novo período aquisitivo.

O pagamento do abono de férias deverá ser efetuado em até dois dias antes do início do respectivo período, como previsto o caput do artigo 145 da CLT³⁸.

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Sendo o caso de férias coletivas, prevista no §2º do artigo 143 da CLT, o autor Sergio Pinto Martins preceitua que

[...] a referida conversão do abono de férias deverá ser objeto de acordo coletivo entre empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual sua concessão. Ainda sobre o tema, o referido autor diz que, o abono não poderá ser negociado em convenção coletiva, mas apenas em

³⁷ MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 99.

³⁸ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*.

acordo coletivo, justamente porque este é firmado entre a empresa e o sindicato de empregados e não entre sindicatos, que teria, inclusive, caráter genérico e não atenderia às peculiaridades de cada empresa. Se o empregado não concordar com o abono negociado no acordo coletivo, terá de se contentar com a vontade da maioria estabelecida no acordo coletivo.³⁹

Ademais, o artigo 144 da CLT deixa certo que, o abono de férias não excedente a 20 dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação trabalhista. Também, cabe ressaltar, que não há incidência no FGTS.

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.⁴⁰

Nesta análise, o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia menciona duas modalidades distintas de abonos de férias prevista no artigo 144 da CLT. São elas:

- a) Abono pecuniário de férias não possui natureza remuneratória para fins de legislação trabalhista;
- b) Abono de férias especial, previsto em cláusula do contrato de trabalho, do regulamento de empresa, de convenção ou acordo coletivo.

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 874.

⁴⁰ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*.

Ainda neste sentido, o autor supramencionado, Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁴¹, destaca:

[...] se o empregado tiver o direito de receber o mencionado abono especial de férias, desde que ele não exceda 20 (vinte) dias do salário, não integra a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho, nem o salário de contribuição, para fins de incidência de contribuição previdenciária.

Por fim, é importante salientar que o §3º do artigo 143 da CLT foi revogado pela Lei n 13. 467/17, isso porque antes da reforma trabalhista, não era permitida a conversão de férias em abono pecuniário aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Ocorre que, após a reforma, essa realidade foi alterada e ficou disciplinado no §6º do artigo 58- A da CLT, dizendo que é facultado aos empregados sob o regime de tempo parcial converter 1/3 das férias em pecúnia.

[...]

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Desta feita, o autor Luciano Martinez dispõe que,

por conta da igualdade de tratamento, tanto os trabalhadores em regime de tempo integral quanto aqueles em regime de tempo parcial passaram a ser igualmente destinatários no tocante ao abono pecuniário previsto no caput do art. 143 do multicitado diploma trabalhista.⁴²

⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual do direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2010, p. 559-560.

⁴² MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 101.

2.4. Cessações do contrato de trabalho e efeitos no tocante às férias:

A cessação do contrato de trabalho trata-se do término do pacto laboral, ou seja, corresponde o fim das obrigações entre as partes, deixando os empregados de prestar seus serviços aos empregadores e conseqüentemente, o fim do empregador pagar pelos serviços prestados.

A extinção do contrato de trabalho pode se dar por diversas formas: por decisão do empregador, que pode ser uma despedida sem justa causa ou uma despedida por justa causa; por decisão do empregado, que pode se dar pelo pedido de demissão, dispensa indireta ou aposentadoria; por iniciativa de ambos, que significa dizer acordo entre as partes ou culpa recíproca; ou até mesmo independente da vontade das partes, como por exemplo, com a morte do empregado, ou pela morte do empregador, quando trata-se de pessoa física ou extinção da empresa quando for o caso de pessoa jurídica; por caso fortuito ou força maior; por fim, pelo cumprimento do contrato, quando for o caso de contrato por prazo determinado ou rescisão antecipada do contrato por uma das partes.

É importante mencionar que a partir da reforma trabalhista houve novidades decorrentes da extinção do contrato de trabalho. A primeira delas trata-se da dispensa imotivada individuais, plúrimas ou coletivas, prevista no art. 477-A da CLT. Outro dispositivo relacionado a este tema é o art. 477-B do mesmo diploma legal, que versa sobre o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada. Por fim, cabe ainda mencionar a rescisão contratual oriunda do acordo entre as partes, introduzidas no art. 484-A da CLT.

Tenha-se presente que, segundo a autora Fabíola Marques⁴³,

[...] a cessação do contrato de trabalho interfere no direito de férias do trabalhador, pois, terminado o contrato, não será mais possível sua interrupção para o gozo do descanso anual remunerado.

Daí, a obrigação do empregador de fazer (conceder as férias) e de dar (pagar a remuneração devida) limitar-se-á ao pagamento das férias, que será de

⁴³ MARQUES, Fabíola. *Férias: novo regime da convenção n. 132 da OIT*. São Paulo, LTr, 2007, p. 136.

forma simples, ou em dobro, se vencido o período concessivo (art. 137, CLT); ou ainda, integral, quando se tratar de férias vencidas, ou proporcional, relativamente ao período aquisitivo incompleto.

Assim como aduz o art. 146, *caput* da CLT: *Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.*

Portanto, segundo o autor Sergio Pinto Martins⁴⁴,

[...] às férias podem ser divididas da seguinte forma, quando da cessação do contrato de trabalho: (a) férias vencidas, que se referem ao período aquisitivo de 12 meses já transcorrido; (b) férias proporcionais, correspondentes ao período incompleto de férias que não atingiu os 12 meses para efeito de aquisição. Haverá direito a férias em dobro se elas não forem concedidas no período apropriado.

Insta salientar que a natureza jurídica das férias pagas na rescisão do contrato de trabalho possui natureza indenizatória, não sendo utilizadas, portanto, como base de cálculo do FGTS. Somente no que diz respeito à preferência de crédito em caso de falência do empregador é que as férias indenizadas terão natureza salarial, desse modo às férias integram as verbas trabalhistas e previdenciárias. É o que relata os artigos 148 e 449 da CLT.

Tenha-se presente que, quanto à dispensa sem justa causa, na despedida indireta e no término do trabalho à prazo, o art. 147 da CLT assegura o direito às férias proporcionais. Todavia, quando o empregado for dispensado por justa causa, ele não terá direito às férias proporcionais relativas ao período

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 875.

incompleto das férias. Assim, como aborda o parágrafo único do art. 146 do mesmo diploma legal⁴⁵.

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977\)](#)

Havendo culpa recíproca, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 14, entende que é devida a metade do valor das férias.

No que diz respeito ao pagamento das férias vencidas na cessação no contrato de trabalho, os doutrinadores divergem sobre o período aquisitivo para fazer jus ao pagamento proporcional.

Vejamos o posicionamento de Sergio Pinto Martins:

O artigo 11 da norma internacional prevê o pagamento de férias proporcionais, em qualquer espécie de cessação de contrato de trabalho, seja

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 875.

por justa causa, sem justa causa, pedido de demissão, aposentadoria espontânea, bastando, entretanto, apenas que o trabalhador cumpra o período aquisitivo de seis meses, ou seja, decorridos seis meses de serviço, o empregado terá direito a férias indenizadas, quando da cessação do pacto laboral.

Todavia, ressalta-se que, se o contrato de trabalho for igual ou inferior a seis meses e o empregado for dispensado por justa causa, pedir demissão ou se aposentar nesse período, perderá o direito as férias proporcionais.

No entendimento de Sergio Pinto Marins, não houve nenhuma modificação em relação ao *caput* do art. 146 da CLT, que garante o pagamento das férias vencidas, simples ou em dobro, na cessação do contrato de trabalho, independente da sua modificação, assim como relata a Convenção n. 132 da OIT. Já em relação ao parágrafo único do art. 146 e o art. 147 da CLT ficam derogados.

Por sua vez, Fabíola Marques, a Convenção n.º 132 da OIT alterou as regras relativas ao pagamento das férias decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

Isso porque, diante da contradição existente entre esses dois artigos (a regra nacional – parágrafo único do art. 146 da CLT e a de origem internacional, art. 11 da Convenção 132 da OIT), a exigência da prestação de serviços, por mais de 12 (doze) meses, para a percepção das férias, pelo empregado dispensado por justa causa, deve ser reduzida para 6 (seis) meses; e, que o empregado que pede demissão, ou se aposenta espontaneamente, tem direito à percepção das férias proporcionais independentemente da duração de seu contrato de trabalho⁴⁶.

A exigência do prazo de 6 (seis) meses, para o recebimento das férias proporcionais, poderá ser feita, apenas, para o empregado dispensado por justa causa, porque, nesse forma de rescisão, o

⁴⁶ MARQUES, Fabíola. *Ibidem*, p. 140.

direito ao pagamento das férias depende da prestação de serviços durante período superior a 12 (doze) meses, conforme prevê o parágrafo único do artigo 146 da CLT. Desse modo, como a convenção n.º 132 da OIT revoga as normas de mesma hierarquia, com ela incompatíveis, desde que suas disposições sejam mais benéficas ao trabalhador, concluímos que, no caso de dispensa por justa causa, se o empregado trabalhar por, pelo 6 (seis) meses, e não mais por 12 (doze) meses, terá direito à remuneração das férias proporcionais.

Para a doutrinadora, o parágrafo único do art. 146 da CLT está revogado, pois a partir da vigência da convenção internacional no Brasil, o empregado dispensado por justa causa terá direito tanto ao pagamento das férias vencidas, desde que tenha completado o período aquisitivo, quanto ao pagamento das férias proporcionais, desde que tenha trabalhado o período mínimo de 6 (seis) meses, exigidos pela norma convencional.

A autora prossegue ensinando que⁴⁷, aplicando-se a regra da interpretação mais benéfica das normas, entende que não pode ser criada uma restrição pela norma convencional, motivo pelo qual as férias proporcionais são sempre devidas ao empregado que pede demissão ao se aposenta voluntariamente, independentemente do tempo de duração do contrato de trabalho.

Entretanto, como a própria autora esclarece sua posição sobre o tema não é pacífica na doutrina nacional.

Para Homero Batista Mateus da Silva, por exemplo, entende que, a partir da Convenção n.º 132 da OIT todos os empregados farão jus às férias proporcionais quando da cessação do contrato de trabalho, sem exigir o trabalho mínimo por 6 (seis) meses, em nenhuma das hipóteses de rescisão.

Segundo a autora Fabíola Marques⁴⁸, o posicionamento acima não pode prevalecer. Isso porque, a Convenção n.º 132 da OIT, apesar de não vincular a

⁴⁷ MARQUES, Fabíola. *Ibidem*, p. 141.

⁴⁸ MARQUES, Fabíola. *Ibidem*, p. 142.

forma de rescisão do contrato ao direito de férias, estabelece que o período mínimo, que pode ser exigido, para que o empregado tenha direito ao descanso anual, é de 6 (seis) meses. Esse período por ser inferior ao determinado pela legislação nacional na hipótese da dispensa por justa causa pode ser, nesse caso, exigido.

Nossa posição se alinha a da Professora Fabíola Marques, que defende a rescisão do contrato de trabalho por vontade do empregado, as férias proporcionais serão sempre devidas, e, na dispensa por justa causa, as férias proporcionais deverão ser pagas ao empregado que prestar serviços ao empregador, há pelo 6 (seis) meses.

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, se posiciona através da Súmula n.º 261, não exigindo do empregado a prestação de serviços por 6 (seis) meses para garantir o direito as férias proporcionais.

Súmula n.º 261 do TST. O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Ademais, é importante ressaltar o art. 148 da CLT, diz que: “A remuneração das férias, ainda quando devidas após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449”, ou seja, quando tratar de empresas em recuperação judicial ou falência, as férias não gozadas ainda terão natureza salarial.

No mesmo sentido, leciona o autor Sergio Pinto Martins, em sua obra *Direito do Trabalho*: “Para os efeitos de falência ou recuperação judicial, a remuneração das férias, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial”.⁴⁹

Em síntese a professora Fabíola Marques fala sobre a natureza salarial das férias após a cessação do contrato de trabalho⁵⁰:

O pagamento das férias gozadas pelo empregado, durante o contrato de trabalho, tem natureza salarial,

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 878.

⁵⁰ MARQUES, Fabíola. *ibidem*, p. 143.

como se depreende do art. 142 da CLT e, por esse motivo, a paralisação dos serviços do empregado, durante o período de gozo das férias, é considerada interrupção do contrato, e não suspensão.

Entretanto, quando as férias não são gozadas durante o período concessivo, a prestação devida tem natureza indenizatória, diante da violação de um direito do empregado que será reparada com o pagamento em dobro, do referido período. A exceção, prevista na legislação, tem apenas como objetivo, garantir o pagamento privilegiado do crédito em caso de falência.

Assim, em qualquer das hipóteses de deferimento de férias após a cessação do contrato de trabalho, ou seja, de forma simples ou em dobro, vencida ou proporcional, estas serão consideradas verbas de natureza salarial, para os efeitos do art. 449 da CLT.

[...]

É válido também lembrar que o direito ao gozo das férias é um direito personalíssimo, pois só o empregado que completou o período aquisitivo poderá usufruir o descanso anual remunerado. Porém, após a extinção do contrato de trabalho, em razão da morte do empregado, o direito ao crédito das férias incorpora-se ao patrimônio do trabalhador e é transferido aos seus herdeiros, por sucessão *causa mortis*.

2.5. Prescrição

A prescrição é a perda do direito de ação ocasionada pelo transcurso de tempo, em razão de seu titular não o ter exercido, ou seja, haverá prescrição quando o trabalhador deixar de reclamar sobre a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração. Assim como preceitua o art. 149 da CLT:

Art. 149. A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Por sua vez, o art. 149 remete ao prazo definido no art. 134 do mesmo diploma legal, que assim aduz:

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. [...]

Como assevera Fabíola Marques:

[...], o art. 149 da CLT estabelece as regras aplicáveis à prescrição das férias, que deverão observar as distinções entre o gozo e a indenização do descanso anual remunerado e verificar se a reclamação do direito ocorre na vigência do contrato de trabalho ou após a sua cessação.⁵¹

O prazo prescricional foi estabelecido pela Emenda Constitucional - 28/2000, equiparando os trabalhadores urbanos e rurais no que concerne à prescrição de créditos resultantes das relações de trabalho.

O início da prescrição das férias é contado do término do período concessivo, no curso do contrato ou da cessação do contato de trabalho.

A prescrição está prevista no art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais,

⁵¹ Ibidem, p. 144.

até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [...]

Assim, observamos que, após dois anos do término do contrato de trabalho, ocorre a prescrição bienal, que consiste no prazo para que o empregado possa ingressar com a reclamação trabalhista em busca dos seus direitos, a contar da cessação do contrato de trabalho.

Sobre a prescrição quinquenal, assim leciona Sergio Pinto Martins,

[...]. Começa o prazo de prescrição a ser contado, para os trabalhadores urbano e rural, a partir do término do período concessivo, tendo o empregado cinco anos para reclamar a concessão das férias, estando em vigor o contrato de trabalho. [...]. Ajuizada a ação nesse prazo, poderá reclamar as férias dos últimos cinco anos a contar do término do período concessivo correspondente.⁵²

Em complemento ao tema, trazemos as palavras da professora Fabíola Marques,

Havendo a cessação do contrato de trabalho, o início do prazo prescricional começa no dia da rescisão, ocorrendo a prescrição geral somente no fim do segundo ano. Antes da prescrição bienal, podem ser pleiteados os direitos às férias vencidas ou proporcionais dos últimos 5 (cinco) anos.

As regras relativas à prescrição do direito de férias também não sofreram modificações pelas normas de origem internacional.⁵³

É importante mencionar que, a irrenunciabilidade do direito às férias decorre do disposto no art. 9º da CLT e, também no art. 12 da Convenção n. 132 da OIT, sendo que qualquer ato que implique o abano do direito ao descanso

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33. Ed: São Paulo. Saraiva, 2017, p. 878.

⁵³ MARQUES, Fabíola. *ibidem*, p.145.

anual remunerado, ou a sua renúncia, será considerado nulo de pleno direito. É o que diz a autora consagrada Fabíola Marques, em seu livro Férias.

Art. 9, CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos conditos na presente Consolidação”.

Artigo 12 – Convenção OIT: Todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção ou relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer outra forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido.

Por fim, cabe lembrar que, de acordo com o art. 440 da CLT, não ocorre prazo prescricional quando o empregado for menor de 18 anos. Assim, somente o empregado maior de 18 anos terá contra si os efeitos da prescrição, inclusive para fins de exigibilidade de férias não concedidas ou remuneradas.

Art. 440, CLT: Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

3. FÉRIAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO À LUZ DO ARTIGO 17 DA LEI COMPLEMENTAR N.º 150/2015

Os empregados domésticos a partir do ano de 2015, passaram a dispor de regulamentação própria. Assim, a Lei Complementar n.º 150 de 2015, em seu artigo 17, dispõe sobre o direito às férias, onde o trabalhador passa ter este benefício, a cada período de 12 (doze) meses trabalhados, ou seja, a cada ano trabalhado, os empregados domésticos podem gozar de 30 (trinta) dias de férias, acrescidos de um terço.

Ademais, é importante destacar que, na cessão do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração proporcional. O empregado doméstico também faz jus às férias em

dobro quando não forem concedidas após o período concessivo, assim como versa o artigo 137 da Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com o artigo 137 da CLT: “Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

No entendimento do Professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

[...] nem sempre todos os dias de férias são concedidos fora do período concessivo. A solução para o referido caso encontra-se na Súmula 81 do TST, com a seguinte redação: “Férias. Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de usufruir as férias em três períodos. No entanto, para o trabalhador doméstico, as férias só podem ser parceladas em até dois períodos, sendo que pelo menos um período terá 14 dias, e quem decide o parcelamento é o empregador.

Além disso, deixa de ser proibido dar férias em dois períodos para empregados com 50 anos de idade ou mais.

O artigo 134 proíbe o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Para o empregado doméstico, isso significa que as férias não podem começar dois dias antes do feriado ou dia de repouso, tradicionalmente sábados e domingos.

CONCLUSÃO

Prefacialmente, podemos verificar a importância da concessão das férias para os empregados, durante e após a prestação do serviço, restando demonstrado que, somente através dos reflexos positivos oriundos deste direito, o empregado pode observar o seu equilíbrio físico e psicológico, e, também reintegração no âmbito familiar, comunitário e social.

Assim, há o direito em consonância com os direitos básicos do ser humano, garantidos constitucionalmente.

Por outro bordo, restou demonstrado que a ausência das férias traz prejuízos ao trabalhador, como por exemplo, problemas relacionados à saúde, familiares, e até mesmo no desenvolvimento econômico e social.

O primeiro capítulo fez uma rápida, mas importante evolução histórica deste instituto, passando pelo momento atual com as alterações trazidas pela reforma trabalhista, passando ao conceito e fundamentos do direito às férias, sua aplicação, e a natureza jurídica do instituto.

O segundo capítulo, talvez o ponto central do trabalho, inicia com uma breve introdução das mudanças trazidas pela Lei n.º 13.467/2017, a reforma trabalhista, e o seu impacto nas regras sobre a forma de concessão das férias ao trabalhador. Na sequência, o segundo capítulo tratou especificamente sobre o período aquisitivo e concessivo, os benefícios proporcionados ao empregado e empregador, abordando também acerca das férias coletivas, a remuneração e abono férias, os efeitos na cessão do contrato de trabalho e a prescrição.

Por fim, o terceiro capítulo aborda o tema das férias do empregado doméstico, à luz do artigo 17 da Lei Complementar 150/2015.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em abril de 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em abril de 2019.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 253. <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual do direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2010.

MARQUES, Fabíola. **Férias: novo regime da convenção n. 132 da OIT**. São Paulo,: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, JORGE, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado [Livro eletrônico]: jornada e pausa**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, v. 2.