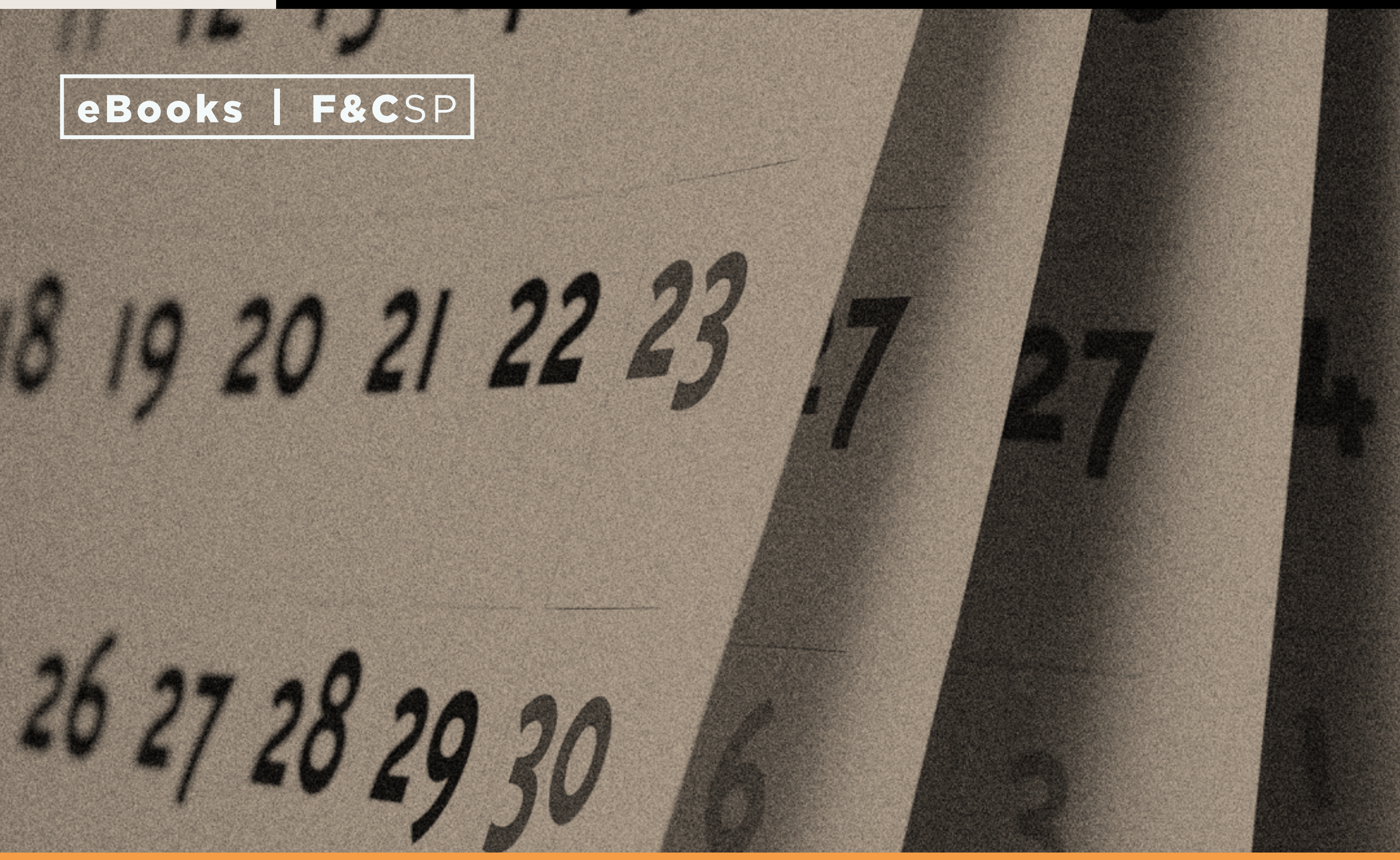
eBooks | F&CSP



FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

TUDO O QUE A SUA EMPRESA PRECISA SABER PARA DOMINAR UMA GESTÃO EFICIENTE E EVITAR ERROS

FECOMERCIOSP | Sesc Senac

Você tem dúvidas sobre como lidar com as férias de seus colaboradores? Esta cartilha foi desenvolvida especialmente para esclarecer as questões mais frequentes dos empregadores e profissionais de gestão de pessoas nos setores de Comércio, Serviços e Turismo. Com respostas objetivas e diretas, abordamos todos os aspectos legais que envolvem as férias — tanto individuais como coletivas, além de suas normas específicas.

A publicação aborda situações como redução dos dias de descanso, perda das férias, requisitos necessários para a comunicação das férias coletivas aos órgãos responsáveis (sindicato e Ministério do Trabalho e Emprego), entre outras.

O material ainda dá destaque às atuais jurisprudências a respeito da matéria, notadamente quanto à incidência do pagamento em dobro e às principais cláusulas de instrumentos coletivos do setor do Comércio e das categorias diferenciadas.

Para facilitar a leitura, a cartilha foi dividida em cinco capítulos. O primeiro se refere a perguntas e respostas mais frequentes a respeito das as férias individuais; o capítulo seguinte trata das férias coletivas; o terceiro aborda as férias parciais; o quarto discorre sobre férias em normas coletivas dos comerciários e categorias diferenciadas; e, finalmente, no quinto capítulo constam a legislação e as jurisprudências citadas.

1 FÉRIAS INDIVIDUAIS

2 FÉRIAS COLETIVAS

3 FÉRIAS NO REGIME DE TEMPO PARCIAL

4 PREVISÃO DAS FÉRIAS EM NORMAS COLETIVAS DOS COMERCIÁRIOS E DAS CATEGORIAS DIFERENCIADAS

5 LEGISLAÇÃO CITADA

1 FÉRIAS INDIVIDUAIS

O QUE SÃO FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS?

As férias individuais, como o próprio nome diz, são aquelas concedidas individualmente a cada empregado. A coletiva, por sua vez, é uma modalidade que atinge todos os empregados ou setores de uma empresa ou estabelecimento.

ONDE ENCONTRO A PREVISÃO LEGAL DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS?

A concessão das férias está prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como direito conferido aos trabalhadores urbanos e rurais, bem como aos empregados domésticos.

QUAL É O EFEITO DAS FÉRIAS NO CONTRATO DE TRABALHO?

O efeito é de interrupção do contrato de trabalho. Assim, as férias são um período de ausência que é plenamente justificado. Logo, todas as obrigações do contrato de trabalho devem ser cumpridas.

EXISTE UM PERÍODO MÍNIMO PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS?

Para o empregado fazer jus às férias, deverá cumprir o período aquisitivo de 12 meses de trabalho. Cumprido esse período, o empregador deverá conceder o descanso nos 12 meses subsequentes (período concessivo).

CASO NÃO SEJAM CONCEDIDAS AS FÉRIAS NO PERÍODO CONCESSIVO, HAVERÁ PENALIDADE?

Não sendo proporcionada a interrupção para descanso ou se as férias forem concedidas após o período concessivo, o empregador ficará obrigado ao pagamento da dobra da respectiva remuneração.

AS FÉRIAS SÃO SEMPRE DE 30 DIAS?

Não. Para ter direito aos 30 dias de férias, o empregado deve ter até cinco faltas injustificadas. Ultrapassado esse limite, há uma proporcionalidade a ser observada. Logo, os dias de férias vão depender do número de faltas injustificadas que o empregado tiver durante o período aquisitivo. Veja a tabela a seguir.

30 DIAS DE FÉRIAS	até 5 faltas injustificadas
24 DIAS DE FÉRIAS	de 6 a 14 faltas injustificadas
18 DIAS DE FÉRIAS	de 15 a 23 faltas injustificadas
12 DIAS DE FÉRIAS	de 24 a 32 faltas injustificadas
NÃO TERÁ DIREITO	mais de 32 faltas injustificadas

O PERÍODO DE FÉRIAS É DESPREZADO NO CÔMPUTO DO TEMPO DE TRABALHO?

De forma alguma. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

O EMPREGADO PODE FRACIONAR AS FÉRIAS POR QUANTOS DIAS OU PERÍODOS?

Caso não haja faltas, em regra, os empregados têm direito a 30 dias de férias, que servirão para o seu descanso. No entanto, a CLT possibilita o seu fracionamento em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias e os demais de, no mínimo, cinco dias cada um.

É POSSÍVEL O FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS AO EMPREGADO QUE TENHA MENOS DE 18 ANOS?

Sim, é possível. Não há, atualmente, qualquer vedação nesse sentido.

ATENÇÃO!

O dispositivo da CLT que proibia o fracionamento das férias aos maiores de 50 anos e menores de 18 anos foi revogado pela Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista.

NO CASO DO EMPREGADO MENOR DE 18 ANOS, AS FÉRIAS DEVEM COINCIDIR COM AS ESCOLARES?

O empregado estudante menor de 18 anos terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

QUAL É O DOCUMENTO QUE O EMPREGADO DEVE APRESENTAR ANTES DE SAIR DE FÉRIAS?

A apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para a devida anotação, bem como a ciência, por escrito, do empregado, mediante recibo, é de observância obrigatória.

IMPORTANTE

O empregado deve ser avisado que sairá de férias com, no mínimo, 30 dias de antecedência. O empregador deverá anotar a concessão das férias em livros ou nas fichas de registro dos empregados.

NA EMPRESA EM QUE HAJA MEMBROS DE UMA MESMA FAMÍLIA QUE QUEIRAM TIRAR FÉRIAS NA MESMA ÉPOCA, COMO LIDAR COM A SITUAÇÃO?

Quem determina o melhor momento para o empregado usufruir de suas férias é o empregador. Mas caso não causem prejuízo à empresa, membros de uma mesma família que trabalhem em um mesmo estabelecimento poderão tirar férias no mesmo período caso assim desejarem.

QUANDO O EMPREGADO PERDE O DIREITO A FÉRIAS?

Muito embora as férias tenham natureza de direitos social e trabalhista, sendo irrenunciável o seu gozo pelo empregado, há situações que, se ocorridas durante o período aquisitivo, causam a perda do referido direito, iniciando-se novo período após o retorno ao labor, conforme dispõe o art. 133 da CLT. Vejamos a seguir.

- Deixar o emprego, ou seja, pedir demissão, e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes à sua saída.
- Permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias.
- Deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. Há necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego com antecedência mínima de 15 dias, informando as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, no mesmo prazo, ao sindicato representativo da categoria profissional e afixando um aviso nos locais de trabalho atingidos pela medida.
- Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

IMPORTANTE

Mesmo diante das quatro hipóteses acima, o empregador continuará obrigado pelo pagamento de um terço do salário, conforme recente jurisprudência divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Informativo 10. Confira a seguir!

O QUE DIZ A JURISPRUDÊNCIA?

> Terço constitucional. Art. 7º, XVII, da CF. Férias não usufruídas em razão de concessão de licença remunerada superior a 30 dias. Art. 133, II, da CLT. Devido.
>
> O empregado que perdeu o direito às férias em razão da concessão, durante o período aquisitivo, de licença remunerada por período superior a trinta dias, nos termos do art. 133, II, da CLT, faz jus à percepção do terço constitucional (art. 7º, XVII, da CF/1988). À época em que editado o Decreto-lei nº 1.535/1977, que conferiu nova redação ao art. 133 da CLT, vigia a Constituição anterior, que assegurava ao trabalhador apenas o direito às férias anuais remuneradas, sem o respectivo adicional, de modo que o referido dispositivo consolidado não tem o condão de retirar direito criado após a sua edição. Ademais, na espécie, a referida licença não decorreu de requerimento do empregado, mas de paralisação das atividades da empresa por força de interdição judicial, razão pela qual a não percepção do terço constitucional também implicaria transferir os riscos da atividade econômica ao trabalhador, impondo-lhe prejuízo inaceitável. Com esse entendimento, a SBDI-I (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais), em sua composição plena, por maioria, deu provimento aos embargos para acrescer à condenação o pagamento do adicional de 1/3 das férias, previsto no art. 7º, XVII, da CF/1988, atinente aos períodos em que o autor foi afastado em razão de gozo de licença remunerada, observada a prescrição pronunciada. Vencidos os ministros Maria Cristina Peduzzi, João Oreste Dalazen, Brito Pereira, Lélio Bentes Corrêa e Dora Maria da Costa. TST-E-RR-42700-67.2002.5.02.0251, SBDI-I, rel. min. Rosa Maria Weber, 24.5.2012.

OCORRENDO A PERDA DO DIREITO DE FÉRIAS, DEVO CONSIDERAR COMO NOVO PERÍODO AQUISITIVO O RETORNO DO EMPREGADO?

Ocorrendo a perda do direito de férias, é importante lembrar que se iniciará um novo período aquisitivo com o retorno do empregado.

PARA FINS DE DURAÇÃO DAS FÉRIAS, SÃO DESPREZADOS DIAS COMO DOMINGOS E FERIADOS?

Não. Para fins de duração das férias, serão considerados dias corridos. Dessa forma, não serão suspensas durante domingos e feriados.

O EMPREGADO FICOU DOENTE DURANTE O CURSO DAS FÉRIAS. ESTAS SERÃO SUSPENSAS?

Não. Se o empregado ficar doente durante as férias, não haverá suspensão do período, ou seja, correrá normalmente.

QUAIS SÃO AS HIPÓTESES DE INTERRUPÇÃO (AUSÊNCIA AO TRABALHO) QUE NÃO INFLUENCIAM O PERÍODO DAS FÉRIAS?

A CLT elenca de forma não taxativa algumas hipóteses em que ocorre a interrupção do contrato de trabalho, porém esclarece que referidas ausências do empregado ao labor são justificadas e, portanto, não podem influenciar no período de férias.

Podemos destacar:

- durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade, custeado pela Previdência Social;
- por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), exceto quando o trabalhador tiver recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, ainda que descontínuos;
- justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando foi impronunciado ou absolvido;
- nos dias em que não tenha havido serviço, salvo se o empregado deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- por até dois dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- por até três dias consecutivos, em virtude de casamento;
- durante a licença-paternidade de cinco dias;
- por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada;
- por até dois dias, consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral;
- pelo tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar (obs.: o tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 dias da data em que se verificar a respectiva baixa);
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior;
- pelo tempo necessário que tiver de comparecer a juízo;
- pelo tempo necessário, quando na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- por até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- por um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica.

O EMPREGADO QUE ESTIVER DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS PODERÁ PRESTAR SERVIÇOS A OUTRO EMPREGADOR?

As férias são concedidas por ato do empregador e devem atender aos próprios interesses com relação ao melhor período. Para o empregado, representam uma medida de higiene e segurança do trabalho. Logo, servem para que ele se livre das toxinas acumuladas em seu organismo durante o período aquisitivo.

A CLT veda expressamente que o empregado preste serviço a outro empregador durante as férias. Contudo, flexibiliza a regra caso o empregado esteja obrigado em razão de vínculo empregatício anterior.

QUAL É O PRAZO PARA PAGAMENTO DAS FÉRIAS?

Tanto os pagamentos das férias como do abono serão realizados em até dois dias antes do respectivo gozo.

EXISTE ALGUMA RESTRIÇÃO QUANTO AO INÍCIO DAS FÉRIAS?

Sim. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou no período de dois dias que antecede o dia de repouso semanal remunerado. Vale ressaltar que, em regra, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) traz restrições complementares à legislação, proibindo o início das férias aos sábados e domingos ou dias já compensados. Fique atento!

QUANDO OCORRE O PAGAMENTO EM DOBRO DAS FÉRIAS?

O **art. 137 da clt** é claro ao destacar que sempre que as férias forem concedidas após o prazo estabelecido no **art. 134** (período concessivo), o empregador deverá arcar com o pagamento da dobra da remuneração devida. No pagamento deve ser incluído um terço, conforme o **art. 7º, inciso xvii**, da Constituição Federal.

NOTA

O pagamento feito fora do prazo de dois dias antes do início não mais enseja o pagamento em dobro. Nesse sentido, em agosto de 2022, por maioria de votos, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucional a **súmula 450** do TST, a qual determina que o empregado receberá a remuneração das férias em dobro, incluso o terço constitucional, nos casos em que o empregador atrasar o pagamento da parcela.

O QUE É PERÍODO AQUISITIVO?

É o período necessário para que o empregado tenha direito a férias. Ele terá de trabalhar 12 meses para adquirir esse direito.

O QUE É PERÍODO CONCESSIVO?

O período concessivo são os 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito a férias. É ato exclusivo do empregador — ou seja, mesmo que o empregado tenha direito ao gozo das férias, é o empregador quem determinará o melhor período, salvo algumas exceções, como é o caso do empregado menor e estudante, cujas férias deverão coincidir com o recesso escolar. Vale destacar que as férias concedidas após o período concessivo implicam o pagamento em dobro.

QUAIS SÃO OS ADICIONAIS QUE REFLETEM NAS FÉRIAS?

Vão refletir nas férias, bem como no um terço, os seguintes adicionais: horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e adicional de periculosidade.

ATÉ QUANTO DAS FÉRIAS O EMPREGADO PODE CONVERTER EM ABONO PECUNIÁRIO?

É direito do empregado converter um terço de suas férias em abono pecuniário. Vale destacar que o abono não deve ser confundido com o um terço constitucional.

EM QUAIS HIPÓTESES HAVERÁ A DOBRA DAS FÉRIAS?

Sempre que o empregador descumprir a sua finalidade. Por exemplo, se não observar o período concessivo.

AS FÉRIAS SÃO SEMPRE DEVIDAS EM SUA ÍNTEGRA NA HIPÓTESE DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Uma vez verificado que o período aquisitivo esteja completo, as férias sempre serão devidas, mesmo na hipótese de dispensa por justa causa. Por outro lado, quando o período aquisitivo estiver incompleto, as férias serão proporcionais. O posicionamento da jurisprudência do TST é no sentido de que, mesmo que o empregado tenha trabalhado por um período inferior a 12 meses, são devidas as férias proporcionais. Contudo, caso o funcionário seja dispensado por justa causa, perderá esse direito.

ONDE LOGALIZO ESSA INFORMAÇÃO?

> **art. 147** – O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.
>
> **súmula 171** – Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 meses.

POSSO ANTECIPAR O DÉCIMO TERCEIRO AO MEU EMPREGADO POR OCASIÃO DAS FÉRIAS?

Sim, desde que o empregado solicite o adiantamento juntamente com as férias. O pedido deverá ser feito no mês de janeiro do ano correspondente.

2 FÉRIAS COLETIVAS

O QUE SÃO FÉRIAS COLETIVAS?

São as férias concedidas, de forma simultânea, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos.

QUAL É O PERÍODO MÍNIMO PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS?

As férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos.

QUAL É A ÉPOCA PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS COLETIVAS?

As férias coletivas serão gozadas na época fixada em acordo ou CCT. Não havendo essa previsão, caberão ao empregador a adoção do regime e a determinação da época de sua concessão. Sobre o assunto, é importante sempre consultar as CCTs das respectivas categorias, que podem ter cláusulas que disciplinem sobre as férias coletivas.

QUAIS REQUISITOS DEVEM SER OBSERVADOS PELO EMPREGADOR PARA A CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS?

A empresa deverá comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego com antecedência de 15 dias, enviando cópia da comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional e afixando cópia de aviso nos locais de trabalho.

IMPORTANTE

- A ausência de comunicação das formalidades enseja a aplicação de multa administrativa.
- Se há na empresa empregados que pertençam a uma categoria diferenciada (engenheiros, secretárias, telefonistas, técnicos em segurança do trabalho, vendedores e viajantes etc.), todos devem ser comunicados.

SOU PROPRIETÁRIO DE MICROEMPRESA. TAMBÉM ESTOU OBRIGADO A COMUNICAR AO MINISTÉRIO DO TRABALHO?

Não. As Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MEPPs) estão desobrigadas de comunicar as férias coletivas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

ONDE LOCALIZO ESSA INFORMAÇÃO?

> A **LEI COMPLEMENTAR 123/2006** assim dispõe:
>
> **ART. 51** – As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: (...) V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

COMO FICA O PERÍODO DE EMPREGADOS ADMITIDOS HÁ MENOS DE 12 MESES?

Aos empregados admitidos há menos de 12 meses, as férias coletivas serão computadas proporcionalmente ao tempo de serviço. Nesse caso, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo a partir do início do gozo das férias coletivas.

COMO FICA A SITUAÇÃO DO EMPREGADO QUANDO O PERÍODO DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS FOR INFERIOR AO PERÍODO DAS FÉRIAS COLETIVAS?

Se as férias proporcionais do empregado admitido há menos 12 meses forem inferiores ao período de férias coletivas concedido, o empregador poderá adotar o seguinte procedimento:

- se houver possibilidade (expediente em outro setor da empresa, por exemplo), solicitar o retorno do empregado ao trabalho assim que terminar o período de férias a que ele tinha direito;
- não havendo expediente na empresa (férias coletivas concedidas a 100% dos empregados), conceder os dias que faltam para completar as férias coletivas como licença remunerada, sem direito ao desconto do respectivo valor futuramente.

COMO DEVO PROCEDER QUANDO AS FÉRIAS COLETIVAS SÃO ESTABELECIDAS EM PERÍODO MAIOR AO PROPORCIONAL A QUE O EMPREGADO TEM DIREITO?

Em alguns casos, as férias coletivas são estabelecidas em período maior ao proporcional a que o empregado tenha direito. Por exemplo, a empresa entra em férias coletivas de 20 dias, enquanto o empregado tem direito a apenas 15 de férias. Nessa hipótese, os dias restantes serão considerados como licença remunerada, os quais não podem ser compensados nem descontados, uma vez que o risco da atividade econômica é do empregador.

CASO O EMPREGADO TENHA MAIS DE 12 MESES DE TRABALHO, HAVERÁ MUDANÇA NO PERÍODO AQUISITIVO?

Para os empregados com mais de 12 meses de trabalho, não haverá mudança do período aquisitivo.

MINHA EMPRESA TEM MAIS DE 300 EMPREGADOS. POSSO AGILIZAR PARA ELES A FORMA DA COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS?

Sim. Quando o número de empregados contemplados com férias coletivas for superior a 300, a empresa poderá promover as anotações de gozo das férias na CTPS mediante carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que dispensará a referência, para cada empregado, ao período aquisitivo correspondente às férias concedidas.

DISPENSEI O MEU EMPREGADO LOGO APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS COLETIVAS. DEVO ANOTAR ESSAS FÉRIAS?

Sim. Cessando a relação de trabalho, o empregador deverá anotar na CTPS as datas dos períodos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

QUAIS ENCARGOS INCIDEM SOBRE AS FÉRIAS COLETIVAS?

- INSS: observar as alíquotas, conforme o valor e o teto máximos;
- FGTS: depositar a importância relativa a 8% sobre o valor das férias coletivas, juntamente com os salários devidos no respectivo mês;
- IRF: incide na soma das férias e do abono pecuniário, conforme tabela progressiva na data do pagamento.

É DEVIDO O ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS NO CASO DE CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS?

Neste caso, a empresa deve consultar os instrumentos coletivos para localizar a cláusula que autoriza a conversão em abono pecuniário.

ONDE LOCALIZO ESSA INFORMAÇÃO?

> **ART. 143 DA CLT** – Tratando-se de férias coletivas, a conversão em abono pecuniário deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.

3 FÉRIAS NO REGIME DE TEMPO PARCIAL

O QUE É REGIME EM TEMPO PARCIAL E QUAL O SEU PERÍODO DE FÉRIAS?

A CLT traz, no **ART. 58-A**, uma modalidade especial de jornada de trabalho — o regime de tempo parcial —, pela qual o empregado trabalha, no máximo, 26 horas semanais, com a possibilidade da realização de até seis horas extras semanais, ou de no máximo 30 horas, sem possibilidade da realização de horas, respeitada a remuneração proporcional à jornada integral.

Para os empregados abrangidos por referida jornada, o período de férias será o mesmo para aqueles que se ativem em jornada normal, deixando de existir a proporcionalidade das férias, em razão da revogação do **ART. 130-A** promovida pela **LEI 13.467/2017**.

O EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DE TEMPO PARCIAL TEM DIREITO AO ABONO DE UM TERÇO?

Sim. O empregado sujeito ao regime de tempo parcial tem direito a converter um terço do período que tiver direito a abono de férias, uma vez que a proibição prevista no **§ 3º, DO ART. 143**, da CLT foi revogada por ocasião da edição da **LEI 13.467/2017**.

4 PREVISÃO DAS FÉRIAS EM NORMAS COLETIVAS DOS COMERCIÁRIOS E DAS CATEGORIAS DIFERENCIADAS

É comum, diante das atividades negociais dos respectivos protagonistas, sindicatos profissionais e sindicatos patronais, normatizarem as questões que não foram previstas pelo legislador. Na realidade, por meio de instrumentos coletivos de trabalho (convenções e acordos), esses atores elastecem direitos e preveem situações *sui generis* — e com as férias não é diferente. Existem cláusulas nas normas coletivas que são celebradas pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), pelos sindicatos patronais signatários e pelo Sindicato dos Comerciários que tratam, por exemplo, do prazo para pagamento e incidência de outras verbas sobre a sua natureza salarial, além de estabilidades após o retorno ao labor, bem como outras disposições referentes às faltas consideradas justificadas pelas normas coletivas que podem influenciar na concessão das férias.

Apresentamos, a seguir, as principais dúvidas quanto às previsões em CCTs a respeito das férias.

POSSO CONCEDER FÉRIAS AOS MEUS EMPREGADOS COM INÍCIO AOS DOMINGOS E FERIADOS OU DIAS COMPENSADOS?

Não. As normas coletivas não permitem. Logo, o início das férias não poderá coincidir com domingos e feriados ou dias compensados.

CASO CONCEDA FÉRIAS EM DEZEMBRO AOS MEUS EMPREGADOS, ELES TÊM ALGUM DIREITO ADICIONAL?

Sim. Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período que compreenda o Natal e o Ano-Novo — e se esses dias recaírem entre segunda e sexta-feira —, os empregados farão jus ao acréscimo de dois dias em suas férias.

O MEU EMPREGADO VAI SE CASAR. ELE PODE FAZER AS FÉRIAS COINCIDIREM COM O CASAMENTO? E SE ISSO OCORRER EM PERÍODO DE PICO DE VENDAS DA EMPRESA?

Segundo cláusula convencional, fica facultado ao empregado gozar de férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que não coincidam com o mês de pico de vendas da empresa, por esta estabelecido — e que a empresa seja comunicada com dias de antecedência.

O EMPREGADO QUE RETORNA DE FÉRIAS TEM DIREITO A ALGUMA GARANTIA DE EMPREGO? POR QUANTO TEMPO?

Depende. De acordo com algumas normas coletivas, o empregado que retornar de férias contará com uma garantia provisória de emprego limitada a 30 dias por ano, contados a partir do primeiro dia de retorno ao trabalho. Fica facultada à empresa a conversão da garantia em indenização, mas somente se essa possibilidade existir na norma.

COMO LOCALIZAR OS DISPOSITIVOS CONVENCIONAIS?

Consultar a CCT celebrada pela entidade sindical na qual a empresa está enquadrada e buscar a norma coletiva assinada com o sindicato profissional que representa o empregado. Lembrando que um mesmo instrumento poderá contemplar mais de um sindicato signatário, sendo importante localizar os representantes sindicais correspondentes para confirmar a aplicação da CCT.

Para facilitar a sua pesquisa, disponibilizamos o link a seguir para acessar as normas coletivas vigentes e localizar regramento sobre férias, entre outros: *http://www.fecomercio.com.br/institucional/negociacoes-coletivas*

IMPORTANTE

As citações acima são meramente exemplificativas, isto é, não esgotam as previsões em todas as normas coletivas. Logo, aconselha-se sempre a prévia consulta aos diversos instrumentos coletivos existentes das respectivas categorias profissionais nas quais a sua entidade patronal for parte signatária.

5 LEGISLAÇÃO CITADA

SEÇÃO I

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

ART. 131 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;

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

ART. 41 Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

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

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.

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, excetouada 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.

ART. 132 O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

ART. 133 Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I – deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º – A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º – Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º – Para os fins previstos no inciso I deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

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

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

ART. 135 A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

§ 1º – O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º – A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

ART. 136 A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º – Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º – O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

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

§ 1º – Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º – A sentença dominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º – Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

ART. 138 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.

SEÇÃO III

DAS FÉRIAS COLETIVAS

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

§ 1º – As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º – Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º – Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

ART. 140 Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

ART. 141 Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.

§ 1º – O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

§ 2º – Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

§ 3º – Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

SEÇÃO IV

DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS

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

§ 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.

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

§ 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.

§ 4º – A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

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

§ 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.

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.

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

§ 2º – Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º – O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

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.

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.

PARÁGRAFO ÚNICO O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

SEÇÃO V

DOS EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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.

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.

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.

ART. 148 A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

SEÇÃO VI

DO INÍCIO DA PRESCRIÇÃO

ART. 149 A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o 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.

JURISPRUDÊNCIA DO TST

SÚMULA Nº 7 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.

SÚMULA Nº 14 Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso-prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

SÚMULA Nº 46 As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

SÚMULA Nº 81 Os dias de férias gozadas após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

SÚMULA Nº 89 Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

SÚMULA Nº 171 Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses.

SÚMULA Nº 328 O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

SÚMULA Nº 354 As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

SÚMULA Nº 261 O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

SÚMULA Nº 450 FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) — Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.5.2014. É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 100 O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

FECOMERCIOSP

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE

Abram Szajman

PRESIDENTE EM EXERCÍCIO

Ivo Dall'Acqua Júnior

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges

DIREÇÃO EDITORIAL

Lucas Mota MTB 46.597/SP

LSM COMUNICAÇÃO