

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### **Informe Estratégico – Considerações sobre férias e a regra de início do período de gozo**

#### **1 - Considerações sobre férias.**

Legalmente, as férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador.

O trabalhador adquire o direito às férias após cada período de doze meses (período aquisitivo) de vigência do contrato de trabalho.

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo).

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador, que pode definir escalas de férias. A lei prevê duas exceções: os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço; e no caso de empregado estudante menor de dezoito anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

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

O início das férias deve ser comunicado ao empregado com a antecedência mínima de trinta dias, por escrito e mediante recibo, com a apresentação da carteira de trabalho para a anotação dos períodos aquisitivo e concessivo.

Desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos, e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um.

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito a férias. Segundo com o [art. 130](#) da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando

houver tido de 06 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas. No caso, são faltas injustificadas.

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

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

Os empregados de uma empresa podem ter férias coletivas em período determinado pelo empregador. Neste caso, as férias podem ser divididas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos. As datas devem ser comunicadas pelo empregador aos sindicatos da categoria profissional, e afixada nos locais de trabalho, bem como devem ser comunicadas ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, com a antecedência mínima de quinze dias, informando quais os estabelecimentos ou setores serão abrangidos pela medida.

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

A Constituição Federal de 1988 assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

É computado para a remuneração das férias os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso.

O empregado pode converter em abono pecuniário um terço do período de férias, em valor correspondente à remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para tanto, ele deve se manifestar até quinze dias antes da conclusão do período aquisitivo.

O [art. 137](#) da CLT prevê sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão ou a remuneração das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula nº 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

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

## 2 - Regra de início do período de gozo.

2.1 - Recente decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um empregador a **pagar em dobro** os dias de férias iniciadas em feriados. Para o Colegiado, tais dias são considerados não concedidos pelo empregador ou não usufruídos pelo empregado.

Na ação trabalhista, a empregada afirmou que gozava as férias todos os anos de 1º a 30 de janeiro, iniciando o período de gozo no dia do feriado nacional.

Quanto ao assunto, de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada no Precedente Normativo 100, a seguir transcrito:

PN nº 100 FÉRIAS. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (positivo)

O início das férias, coletivas ou individuais, **não poderá coincidir** com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. (Grifou-se)

Tal previsão também consta do parágrafo 3º do [art. 134](#) da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, que **veda o início das férias no período de dois dias anteriores a feriado ou dia de repouso semanal remunerado.**

Para o Tribunal Superior do Trabalho, os dias de férias que tiveram o gozo com início em feriados ou em dia de repouso semanal remunerado devem ser pagos em dobro, porque não gozados ou não concedidos pelo empregador.

2.2 - Como visto, o parágrafo 3º do [art. 134](#) da CLT proíbe expressamente o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, sob pena de o empregador ter que pagar em dobro.

Na prática, para evitar questionamentos judiciais, como o empregador deverá observar tal regra, de início do período de gozo das férias?

A título de exemplo, em 2023, o feriado de **07 de setembro** ocorrerá numa **quinta-feira**, sendo vedado o início do gozo das férias nos **dias 05 e 06 de setembro, terça e quarta-feira**, respectivamente, visto que correspondem aos dois dias anteriores ao

citado feriado. No exemplo, o gozo das férias poderá ter início no **dia 04/09/2023, segunda-feira**, ou mesmo no **dia 11/09, segunda-feira**.

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
					01/09	02/09
03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09
10/09	11/09	12/09	13/09	14/09	15/09	16/09
17/09	18/09	19/09	20/09	21/09	22/09	23/09
24/09	25/09	26/09	27/09	28/09	29/09	30/09

Já o feriado de **1º de janeiro de 2024**, como irá cair numa **segunda-feira**, e o **dia 31/12, domingo**, é dia de repouso semanal remunerado, o gozo das férias poderá ter início no **dia 27/12/2023, quarta-feira**, ou no **dia 02/01/2024, terça-feira**. Como as férias não podem iniciar dois dias anteriores a feriado ou repouso semanal remunerado, no exemplo, o gozo das férias não poderá ter início no **dia 28/12, quinta-feira**, ou mesmo no **dia 29/12, sexta-feira**. Caso o **sábado, dia 30/12/2023**, seja um dia normal de trabalho para o empregado, o gozo das férias poderá ter início no **dia 28/12, quinta-feira**.

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
					1/12	2/12
3/12	4/12	5/12	6/12	7/12	8/12	9/12
10/12	11/12	12/12	13/12	14/12	15/12	16/12
17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12
24/12	25/12	26/12	27/12	28/12	29/12	30/12
31/12	1º/01/24	2/01	3/01	4/01	5/01	6/01

#### Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT