



Informe Estratégico – O que as indústrias precisam saber sobre férias coletivas

Dúvidas são recorrentes em relação à concessão de férias coletivas.

A seguir, por meio de perguntas e respostas se buscará esclarecer sobre o assunto:

1 - O que são férias coletivas?

São aquelas concedidas de forma simultânea a todos os empregados, ou para apenas empregados de determinados estabelecimentos ou de setores da empresa.

Geralmente, são concedidas no final do ano, ou em situações em que a empresa possui algum empreendimento sazonal, como, por exemplo, a indústria da cana-de-açúcar.

2 - Quais dispositivos legais tratam sobre o assunto?

Na CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, o assunto é tratado, especificamente, do [art. 139](#) ao 140.

Porém, outros dispositivos também devem ser observados, como, por exemplo, o [art. 130](#) da CLT, que trata sobre a proporção da quantidade de dias de férias que possui o empregado, conforme seu número de faltas injustificadas.

3 - Existe algum período específico para utilização das férias coletivas pela empresa?

As férias coletivas podem ocorrer a qualquer tempo, mas desde que observado o prazo para a comunicação oficial, que se discorrerá sobre mais adiante.

4 - O empregado pode se recusar a gozar as férias coletivas?

A rigor o empregado não pode se recusar, pois de acordo com o “caput” do [art. 134](#) da CLT é prerrogativa do empregador decidir o período que quer conceder as férias individuais ou coletivas, de acordo com os interesses e necessidades empresariais, embora muitas empresas tenham como prática negociar o período de férias

individuais com seus empregados.

Sugere-se que seja informado aos empregados os motivos da concessão das férias coletivas em determinado período.

5 - Quais procedimentos devem ser observados pela empresa na formalização das férias coletivas?

A empresa deverá estabelecer as datas de início e de término do período das férias coletivas, devendo comunicar formalmente à unidade mais próxima da Superintendência Regional do Trabalho, ou mesmo em uma de suas agências e gerências, especificando quais setores terão o benefício ou se toda a empresa irá usufruir da folga coletiva. Tal comunicação ao órgão público deverá ocorrer com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, em relação à data em que terá início o período da folga.

Em igual prazo, o empregador deverá encaminhar uma cópia da comunicação ao sindicato que representa a categoria profissional, e deverá providenciar a afixação da informação nos locais de trabalho, como num quadro de avisos, por exemplo.

Caso não tenha como cumprir o prazo de 15 (quinze) dias, a empresa poderá ajustar com o sindicato da categoria profissional, por meio de um acordo coletivo de trabalho, a redução ou a dispensa do cumprimento do prazo legal de 15 (quinze) dias de antecedência para comunicação aos órgãos competentes.

A falta de comunicação à Superintendência Regional do Trabalho e ao sindicato laboral pode dar margem à lavratura de auto de infração, e até mesmo na aplicação de multa administrativa pela fiscalização do trabalho.

6 - Como proceder caso o empregado já tenha sido comunicado do período de suas férias individuais e a empresa decidir conceder férias coletivas em período diferente?

Se empregador decidir conceder férias coletivas deverá seguir os procedimentos obrigatórios de sua formalização aos órgãos competentes, e o trabalhador deverá entrar em férias coletivas juntamente com os demais empregados de empresa, independentemente de já ter sido avisado de um período de férias individuais diferente.

7 - As férias coletivas podem ser fracionadas?

Podem ser gozadas em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Importante ressaltar que é proibido o início de gozo das férias no período de dois dias antes de um feriado ou do dia do repouso semanal remunerado. Sobre a regra de

início do período de gozo das férias, acesse o [informe estratégico](#) que trata sobre o assunto.

8 - As férias coletivas são descontadas do período de férias individuais de cada trabalhador?

O período poderá ser descontado.

Se o empregado gozou 20 (vinte) dias de férias coletivas, por exemplo, terá direito a apenas 10 (dez) dias restantes a título de férias individuais, visto que o trabalhador tem direito ao total de 30 (trinta) dias de férias em cada período concessivo.

9 - Como fica a situação das férias coletivas para os empregados admitidos há menos de doze meses?

Mesmo antes de completar doze meses de vigência do contrato de trabalho o empregado poderá gozar férias coletivas, mas de forma proporcional.

Para conseguir novo direito a férias individuais deverá trabalhar um novo período aquisitivo de doze meses, que terá início tão logo terminem as férias coletivas.

10 - Como é feita a contagem da quantidade de dias de férias proporcionais?

O número de dias de férias que o empregado poderá usufruir será proporcional ao tempo que houver trabalhado no período aquisitivo.

Uma forma simples de fazer esta conta é dividir por doze a quantidade de dias que houver trabalhado até a data de início do período das férias coletivas. Por exemplo, se o empregado trabalhou ao longo de 60 (sessenta) dias terá direito a 05 (cinco) dias de férias proporcionais [$60 \div 12 = 5$].

Outra forma de cálculo das férias proporcionais é a seguinte: as férias são sempre calculadas em fração mensal, ou seja, 1/12 avos por mês de serviço. Para cada doze meses completados na empresa (12/12), o empregado terá direito a 30 (trinta) dias de férias. Portanto, a cada mês de serviço completado, da data da admissão ou da data de início do seu período aquisitivo atual, soma-se 1/12 avos, sendo que para este cálculo, conta-se como 1/12 avos os 15 (quinze) dias ou mais trabalhados dentro de determinado mês de serviço. Em assim sendo, se o empregado trabalhou 05 (cinco) meses e 16 (dezesesseis) dias, a fração é 6/12 avos, e suas férias proporcionais serão de 15 (quinze) dias [$(6 \div 12) \times 30 = 15$].

11 - Como a empresa deve proceder no caso de as férias coletivas serem em período superior ao direito do empregado?

No caso de as férias coletivas serem superiores ao direito do empregado a empresa deverá pagar ao trabalhador os dias excedentes como licença remunerada, que não poderá ser descontada futuramente, tampouco das férias individuais. Por exemplo,

se um empregado tem direito a 08 (oito) dias de férias proporcionais, e as férias coletivas serão de 12 (doze) dias, nesse caso o trabalhador irá receber 08 (oito) dias a título de férias coletivas, com o acréscimo de 1/3, e 04 (quatro) dias como licença remunerada, sem o acréscimo de 1/3.

Outrossim, no caso de o empregado ter direito às férias proporcionais superiores ao período das férias coletivas, o empregador poderá conceder o período de férias coletivas, e o trabalhador usufruir os dias restantes em outro momento, ou mesmo conceder ao empregado, integralmente, o período de férias proporcionais adquirido, para que haja quitação total do período aquisitivo. Nesse caso, o empregado irá retornar ao trabalho depois dos demais, e com o retorno ao trabalho terá início a contagem de novo período aquisitivo.

12 - Como a empresa deve proceder no caso de empregado recém-contratado?

Se o empregado não tem direito ainda às férias proporcionais, por ter sido contratado recentemente, a empresa deverá pagar ao trabalhador os dias das férias coletivas como licença remunerada, sem o acréscimo de 1/3, sendo que o valor não poderá ser descontado futuramente do trabalhador, tampouco de suas férias individuais. Como exemplo, pode ser citado o caso do empregado que foi admitido e iniciou o trabalho no dia 12 de dezembro, e a empresa irá paralisar todas suas atividades no dia 21 de dezembro. No caso, como o contrato de trabalho terá somente 09 (nove) dias de vigência (do dia 12 ao dia 20 de dezembro) não há que se falar em férias proporcionais. Situação diferente se no mês de dezembro o empregado houvesse prestado serviços em, pelo menos, 15 (quinze) dias, completando 1/12 avos.

13 - Como funciona o pagamento das férias coletivas?

Não há distinção em relação ao pagamento das férias individuais, devendo funcionar da mesma forma no caso das férias coletivas.

14 - Qual é o prazo para pagamento da remuneração das férias coletivas?

De acordo com o do [art. 145](#) da CLT o empregador deverá fazer o pagamento das férias, individuais e coletivas, em até dois antes do trabalhador entrar em férias, ainda que as férias sejam fracionadas.

15 - Qual é a base de cálculo usada para pagamento das férias coletivas?

É a remuneração que o trabalhador tiver direito no mês em que forem concedidas as férias coletivas.

Assim, se o empregado foi admitido com o salário mensal de R\$ 1.500,00, e teve um reajuste salarial, passando para R\$ 2.000,00, deverá receber o pagamento das férias coletivas com base no valor atualizado do salário, ou seja, o trabalhador deverá receber na íntegra o salário do mês que estiver de férias, mais o valor equivalente a

um terço do seu salário normal.

E se houver recebido algum adicional, como horas extas, noturno, periculosidade, insalubridade etc., deverá receber os reflexos de tais verbas nas férias coletivas, com base no cálculo de sua média.

Mas atenção, é importante observar se o acordo coletivo (ajustado entre a empresa e o sindicato laboral) ou a convenção coletiva de trabalho da categoria não contém alguma previsão mais vantajosa para os trabalhadores.

16 - Nas férias coletivas o empregado tem direito ao abono pecuniário?

A princípio, em todas as férias concedidas a conversão de 1/3 em abono pecuniário é uma garantia prevista no [art. 143](#) da CLT.

Porém, tratando-se de férias coletivas, a conversão em abono pecuniário deverá ser objeto de acordo coletivo de trabalho entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional.

A não conversão pode até mesmo se justificar na hipótese de a empresa estar em dificuldades financeiras.

17 - As férias não quitadas integralmente antes do início do período de descanso justificam o pagamento em dobro?

A Súmula nº 450 do Tribunal Superior do Trabalho prevê que é devido o pagamento em dobro da remuneração das férias, incluído o terço constitucional, na situação em que o empregador tenha descumprido o prazo de pagamento de até dois dias antes do início do período da folga, mesmo quando as férias houverem sido gozadas na época própria.

Porém, como a Súmula foi declarada [inconstitucional](#) pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da [ADPF nº 501/SC](#), em 18/08/2022, não mais tem validade jurídica, não havendo mais que se falar em pagamento em dobro quando houver descumprimento do prazo para pagamento das férias.

Porém, continua valendo a regra do pagamento em dobro quando as férias forem concedidas após o prazo de que trata o [art.134](#) da CLT, na qual “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”.

18 - A partir da Reforma Trabalhista é permitida a ampla negociação coletiva em relação às férias?

Apesar de os instrumentos coletivos da categoria, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, terem adquirido prevalência sobre o previsto na legislação ordinária ([art. 611-A](#) da CLT), nem tudo pode ser objeto de negociação coletiva.

No caso das férias é proibida a negociação coletiva em relação ao número de dias de férias devidas ao empregado, e em relação ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (incisos XI e XII do [art. 611-B](#) da CLT).

Portanto, se o empregado tem direito a 30 (trinta) dias de férias, a empresa pode até conceder as férias de forma fracionada, mas não pode negociar, por exemplo, a redução de 30 (trinta) para 20 (vinte) dias a quantidade total de férias do trabalhador.

Outrossim, as férias devem ser remuneradas com o acréscimo de 1/3 sobre o valor do salário normal, não podendo ser negociada sua redução ou supressão.

Fora essas possibilidades, nada obsta que outras questões possam ser negociadas com o sindicato da categoria profissional.

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