



# FÉRIAS

Quais são os direitos do trabalhador?

A Constituição Federal e a Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelecem que, a cada um ano trabalhado, o empregado adquire direito a um período de férias. Com as férias, o empregado pode retirar parte do desgaste físico e mental causado pelo trabalho, descansar, passar um tempo com a família e viajar. Como resultado, nas férias, o empregado tem direito a se desconectar inteiramente do seu trabalho e receber por esse período normalmente. Além disso, a Constituição Federal estabelece um acréscimo de um terço do salário pelo gozo das férias, para permitir um usufruto melhor desse período.

O empregado adquire o direito a férias a cada 12 meses trabalhados, contados a partir da sua admissão, sendo este período intitulado como "período aquisitivo", quando o empregado está adquirindo o seu direito às férias. **Consequentemente, ao concluir o ciclo de 12 de meses de**

**trabalho, o empregado terá o direito ao período de 30 dias de férias remuneradas acrescidas de 1/3 sobre a sua remuneração.** O período que gozará das férias é intitulado como "período concessivo".

Nesse sentido, para que possa gozar da integralidade do período concessivo, o empregado deve se atentar a algumas regras, dentre elas, a quantidade de faltas injustificadas que possui, pois estas interferem proporcionalmente na quantidade de dias de férias a qual terá direito. Além da quantidade de férias, outras situações interferem no período concessivo, como deixar o emprego e não ser readmitido em 60 dias, gozar de licença com percepção de salário por mais de 30 dias, paralisação total ou parcial da empresa com a percepção de salário, recebimento de contribuição pecuniária da Previdência Social em razão de acidente de trabalho.

Como se vê, é importante que o empregado se atente às

regras que dispõem acerca do seu período aquisitivo, para que não se surpreenda com a redução do período concessivo. Acerca do período concessivo, este, da mesma forma, é cuidadosamente regulamentado. Primeiramente, importante mencionar que a definição do período concessivo se dá de acordo com as necessidades do empregador. Entretanto, o empregado pode optar por gozar dos 30 dias de forma ininterrupta ou dividi-lo em três períodos, desde que um desses períodos tenha ininterruptamente 14 dias de duração.

Noutro ponto, as férias não podem ter data de início em dois dias antecedentes a um feriado ou em um dia antecedente ao repouso semanal remunerado. Durante o período concessivo, o contrato de trabalho se encontra interrompido. Logo, nenhuma das partes pode praticar qualquer ato que interrompa as férias. No caso dos trabalhadores-estudantes menores de 18 anos, estes deverão tirar férias do trabalho em período coincidente ao de suas férias escolares, no mesmo sentido, familiares que trabalham na mesma empresa, se assim desejarem, tirarão férias no mesmo período, respeitando a disponibilidade da empresa para o mister.

Importante esclarecer que, uma vez finalizado o contrato de trabalho, as férias não usufruídas devem ser indenizadas, pois constituem direito adquirido do empregado. Logo, de acordo com a quantidade de meses trabalhados, as férias serão indenizadas de forma integral ou proporcional. Contudo, **o empregado que dá causa à demissão, ou seja, é dispensado com justa causa, perde o direito à indenização das férias não usufruídas.**

Cumpra asseverar que a concessão das férias é um ato exclusivo do empregador, ou seja, é o empregador que fornece férias a seus empregados e define quando elas ocorrerão. Nesse sentido, a Constituição Federal dispõe sobre o direito dos trabalhadores nos seguintes termos: "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal".

Quanto ao direito de acréscimo de um terço previsto na Lei Maior, este deve ser calculado utilizando todos os adicionais recebidos pelo empregado, como horas extras, adicional noturno e insalubridade, por exemplo, utilizando-se a média recebida no período de 12 meses. Além disso, o pagamento deve ser efetuado até dois dias antes do início do período fixado para o gozo das férias.

O direito às férias surge da necessidade de preservar, dentre outras coisas, a saúde do trabalhador. Por esse motivo, as férias não podem ser suprimidas, nem mesmo por vontade do empregado. Obrigatoriamente o empregado não pode renunciar da totalidade do seu direito a férias. Contudo, o empregado pode converter um terço das suas férias em abono pecuniário, isto é, pode "vender" essa parcela das férias, desde que seja da vontade de ambas as partes e que haja manifestação nesse sentido com, pelo menos, 15 dias de antecedência do início das férias. Ressalta-se: vender a totalidade das férias é ato ilícito e o empregador que o fizer pode sofrer consequências dessa ilegalidade.

As disposições tratadas até o momento dizem respeito às férias individuais, àquelas garantidas constitucionalmente, que o trabalhador adquire ao trabalhar pelo período de 12 meses, diferentes das férias coletivas e do recesso. As férias coletivas são concedidas por opção do empregador aos seus empregados, normalmente, em períodos de menor produção e atividade no mercado. Mesmo que o empregado não tenha completado 12 meses de trabalho, por decisão do empregador, poderá sair em férias coletivas em tempo proporcional ao trabalhado. Nesse sentido, as férias coletivas possuem suas próprias regras, dentre elas, a comunicação ao Ministério do Trabalho e Previdência e aos sindicatos e o seu desfrute em apenas dois períodos iguais ou superiores a 10 dias corridos. Destaca-se, **nas férias coletivas, os empregados também recebem salário acrescido de um terço da sua remuneração.**

Por outro lado, o recesso é concedido por opção do empregador por meio de um acordo interno, sem que haja necessidade de comunicação a outras entidades, sem prejuízo da remuneração. Logo, não há descontos na folha de pagamentos. Em suma, as férias constituem direito constitucional do empregado, quando deve se ausentar do exercício de suas atividades recebendo normalmente o seu salário, acrescido, ainda, de um terço sobre a sua remuneração, quando completados 12 meses de trabalho na empresa.

No caso de o empregador não conceder ou atrasar a concessão ou não efetuar o pagamento da remuneração das férias aos seus empregados, ele poderá sofrer um conjunto de sanções trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, como o pagamento das férias em dobro, sem prejuízo de outras sanções administrativas.