

# DEPARTAMENTO PESSOAL

## FÉRIAS

**WELLINGTON ROMUALDO**

## Férias Individuais

### SUMÁRIO

1. Introdução
2. Duração das Férias
  - 2.1. Modalidade de tempo integral
  - 2.2. Regime de tempo parcial
3. Faltas Justificadas
4. Perda do Direito a Férias
  - 4.1. Readmissão dentro de 60 dias subsequentes à rescisão
  - 4.2. Licença remunerada
  - 4.3. Licença não remunerada
5. Serviço Militar
6. Paralisação Parcial ou Total da Empresa - Férias Coletivas
7. Afastamento por Motivo de Doença ou Acidente do Trabalho
8. Prescrição
  - 8.1. Empregado menor
  - 8.2. Trabalhador urbano e rural
  - 8.3. Trabalhador avulso
9. Concessão das Férias
  - 9.1. Fracionamento

- 9.2. Início em dia útil
- 9.3. Requisitos para concessão
- 9.4. Proibição de prestação de serviços durante as férias
- 10. Férias Coletivas
- 10.1. Férias coletivas e abono pecuniário
- 11. Férias e Aviso Prévio - Concomitância - Impossibilidade
- 12. Solicitação do Adiantamento do 13º Salário por Ocasão das Férias
- 13. Empregado Doente Durante as Férias
- 14. Gestante - Parto no Gozo das Férias
- 15. Prazo, Forma e Quitação do Pagamento das Férias
- 16. Férias em Dobro
- 17. Abono Pecuniário
- 18. Remuneração de Férias
- 18.1. Remuneração - Dias do mês
- 18.2. Empregado horista
- 18.3. Empregado tarefeiro
- 18.4. Empregado comissionista
- 18.5. Empregado que recebe horas extras
- 18.6. Empregado que recebe salário-utilidade
- 18.7. Cômputo dos adicionais
- 18.8. Contribuição previdenciária

**18.9.** Contribuição do FGTS

**18.10.** Penalidades

1. **Introdução**

A legislação trabalhista assegura que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

O art. 130 da CLT estabelece que, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias; o período aquisitivo começa a ser computado a partir da admissão até que ele complete um ano de contrato. O § 2º desse mesmo artigo determina que o período de férias é computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Alertamos que não há previsão legal para antecipação de férias sem ter completado o período aquisitivo, a não ser as férias coletivas.

2. **Duração das Férias**

As férias do empregado são determinadas pelo empregador, de acordo com as faltas ao serviço não justificadas ocorridas durante o período aquisitivo.

Faltas não justificadas são aquelas ocorridas dentro do período aquisitivo, e que acarretaram o desconto da remuneração que seria devida ao empregado.

Para a apuração de férias a que o empregado teria direito temos que observar o seguinte critério:

2.1. **Modalidade de tempo integral**

Na modalidade de tempo integral de trabalho, o art. 130 da CLT determina que, após cada período de 12 meses de contrato, o empregado terá direito na seguinte proporção:

| Nº de faltas injustificadas | Dias corridos de férias |
|-----------------------------|-------------------------|
| 0 a 5 faltas                | 30 dias                 |
| 6 a 14 faltas               | 24 dias                 |
| 15 a 23 faltas              | 18 dias                 |
| 24 a 32 faltas              | 12 dias                 |
| Acima de 32 faltas          | 0                       |

Observa-se que as faltas injustificadas determinam o número de dias de férias a que terá direito o empregado.

Exemplo: o empregado teve, durante o período aquisitivo de férias, 25 faltas não justificadas, que foram descontadas em folha de pagamento; com base nessas informações o empregador vai conceder ao empregado 12 dias de férias.

Os §§ 1º e 2º do art. 130 da CLT determinam que é vedado compensar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

## 2.2. Regime de tempo parcial

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

Nessa hipótese, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

| Duração do trabalho semanal      | Dias de férias |
|----------------------------------|----------------|
| Superior a 22 horas até 25 horas | 18 dias        |
| Superior a 20 horas até 22 horas | 16 dias        |
| Superior a 15 horas até 20 horas | 14 dias        |
| Superior a 10 horas até 15 horas | 12 dias        |
| Superior a 5 horas até 10 horas  | 10 dias        |
| Igual ou inferior a 5 horas      | 08 dias        |

Observe-se que o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Os atrasos, bem como o descanso semanal remunerado (DSR), não entram para essa apuração.

## 3. Faltas Justificadas

São consideradas justificadas as faltas ou ausências do empregado ao trabalho, que não tenham acarretado a perda da remuneração do período de ausência.

Neste sentido, as faltas ao serviço, legalmente justificadas, não serão deduzidas para a concessão de férias individuais.

O art. 473 da CLT dispõe que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo ao salário nas seguintes situações:

- a) até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica;
- b) até três dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

**Nota:**

A Constituição Federal/88 (art. 7º, XIX) instituiu a licença-paternidade estabelecendo o prazo de cinco dias para a referida licença.

- d) por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375/64 (Lei do Serviço Militar);
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver de comparecer a juízo;
- i) ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido;
- j) paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

**Nota:**

A empresa deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e em igual prazo comunicará o Sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

- k) auxílio-doença, previdenciário ou acidentário, devidamente comprovado, até 15 dias;
- l) durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, observados os requisitos da legislação previdenciária para percepção do benefício de salário-maternidade;
- m) comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado (art. 822 da CLT);
- n) comparecimento como parte à Justiça do Trabalho (Súmula TST nº 155);
- o) período de férias, o qual inclusive, é computado para todos os efeitos como tempo de serviço (arts. 129 e 130, § 2º, da CLT, e Súmula TST nº 89);
- p) período de afastamento do representante dos empregados quando convocado para atuar como conciliador nas Comissões de Conciliação Prévia, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade (art. 625 B, § 2º, da CLT).

#### 4. Perda do Direito a Férias

O art. 133 da CLT dispõe que não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- deixar o emprego 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;

- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

Os §§ 1º e 2º do art. 133 da CLT determinam que a interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), iniciando-se novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições anteriores, retornar ao serviço.

A seguir, trataremos de cada um dos motivos que ensejam a perda do direito de férias.

#### 4.1. Readmissão dentro de 60 dias subsequentes à rescisão

Salientamos que tal dispositivo aplica-se somente nos casos de pedido de demissão, não contemplando o empregado que é dispensado sem justa causa.

Assim, caso o empregado peça demissão e não seja recontratado dentro de 60 dias subsequentes à sua saída perderá o direito ao período aquisitivo anterior. Se for readmitido no período de 60 dias, terá direito à contagem corrida do período aquisitivo anterior.

#### 4.2. Licença remunerada

O empregado que permanecer em gozo da licença remunerada por período superior a 30 dias, no curso do período aquisitivo, perderá o direito às férias relativas ao respectivo período aquisitivo.

Quanto à possibilidade da perda do direito às férias também gerar a perda do direito ao adicional constitucional de um terço, como a legislação é omissa, a doutrina e a jurisprudência têm se posicionado em duas correntes:

Uma, que afirma que o acessório segue o principal, ou seja, a perda do direito a férias implica perda do terço constitucional.

Outra, no sentido de, atualmente, não mais se tratar de perda de direito e sim de substituição de um direito por outro. Assim, se a remuneração da licença, acrescida do terço constitucional, for inferior às férias, caberia ao empregado a diferença.

Exemplos:

##### a) Empregado com licença remunerada de 31 dias dentro do mesmo período aquisitivo.

Supondo que o empregado com período aquisitivo de 03/02/2009 a 02/02/2010 goza licença remunerada no período de 01/03/2009 a 31/03/2009, retornando em 01/04/2009. Neste caso, acarretará a perda do direito às férias relativas ao respectivo período aquisitivo.

##### b) Quando a concessão de licença remunerada for superior a 30 dias, em períodos aquisitivos distintos, não acarretará a perda do direito de férias.

Supondo que o empregado, com licença remunerada de 50 dias, porém em períodos aquisitivos distintos, assegurando a manutenção das férias de ambos os períodos, visto que, em nenhum deles o período de licença ultrapassou a 30 dias.

#### 4.2.1. Terço constitucional - Implicações

Nos termos do inciso II do art. 133 da CLT, acarretará perda do direito às férias quando no curso do período aquisitivo houver a concessão de licença remunerada por mais de 30 dias.

Observa-se da análise do art. 133 da CLT que a perda ocorre dos dias de férias e não do terço constitucional, ainda que a legislação seja omissa, nesse sentido.

Para o esclarecimento da questão será necessária a análise conjunta da legislação, doutrina e jurisprudência sobre o tema. Neste sentido, a CLT determina em seu art. 133, incisos II e III, que:

*"Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:*

*I - (...).*

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

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

*IV - (.....)...."*

Neste sentido, temos dois entendimentos:

O primeiro entendimento é que sendo as férias direito principal e o terço constitucional direito acessório, e havendo perda das férias logo perderá o terço constitucional, pois não há acessório sem principal.

O segundo entendimento sustenta que o terço sobre as férias é direito constitucional do trabalhador, portanto é devido mesmo se o trabalhador perder o direito às férias em virtude de licença remunerada por mais de 30 dias.

Logo, o não-pagamento do terço constitucional implicaria ao empregador utilizar-se da concessão de licença remunerada para eximir-se do pagamento do terço.

O nosso entendimento fundamenta-se nos incisos II e III do art. 133 da CLT, ou seja, a substituição das férias pela licença não traz nenhum prejuízo ao trabalhador, uma vez que as férias e licença se equivaliam; assim, a compensação era total, o que acarretava a sua licitude. Entretanto, com o direito ao terço constitucional, tais institutos passaram a ter valores diferenciados, assim, não se compensam integralmente,



não podendo haver a substituição de um pelo outro, sem que o trabalhador seja ressarcido dos prejuízos que sofrer.

Assim, predomina que o trabalhador que perder as férias em virtude do gozo de licença remunerada por mais de 30 dias no curso do respectivo período aquisitivo, terá direito ao recebimento do terço constitucional.

#### 4.3. Licença não remunerada

A concessão de licença não remunerada acarreta a suspensão do contrato, embora não extinto, não gera efeitos jurídicos, ou seja, o empregado, por determinado motivo, está autorizado a não prestar serviços e o empregador, por sua vez, também não está obrigado a pagar-lhe o respectivo salário. Neste caso, durante o período em que se verificar a causa suspensiva, nenhuma consequência flui do contrato, podendo-se, em síntese, afirmar que ele não vigora e, portanto, não acarreta o cumprimento de nenhuma obrigação.

Observe-se que, uma vez solicitada pelo empregado e concedida pelo empregador, o período correspondente à licença não remunerada não produz nenhum efeito no contrato de trabalho, não gerando, portanto, o direito aos avos de férias. Nesse espaço de tempo, o contrato fica suspenso, suspendendo-se também a contagem dos avos correspondentes, a qual é restabelecida no momento em que o empregado retornar ao trabalho.

Importante registrar que, em função da referida omissão legal, as partes podem e devem expressamente ajustar todas as condições em que a licença não remunerada se verificará, definindo principalmente sua duração e as consequências contratuais.

#### 5. Serviço Militar

O art. 132 da CLT estabelece que o tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça na empresa dentro de 90 dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Portanto, o período de afastamento não é computado para efeito de contagem de férias, sendo considerado o período anteriormente trabalhado e complementado com o tempo que falta quando o empregado retornar ao serviço.

Exemplo:

Um empregado contratado em 16/06/2007 gozou férias referentes a 2007/2008 e durante o período aquisitivo 16/06/2008 a 15/06/2009, trabalhou até 05/03/2009, faltando dois meses e 10 dias para completar aquele período. Ocorre que, o empregado se afastou para cumprimento de serviço militar obrigatório em 06/03/2009 até 06/03/2010, retornando ao trabalho em 07/03/2009; nesse caso, ele terá que trabalhar até

16/05/2009 para completar o período aquisitivo que falta, começando um novo período aquisitivo em 17/05/2010.

## 6. Paralisação Parcial ou Total da Empresa - Férias Coletivas

O empregado que deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, não terá direito às férias, desde que:

- seja notificado do período de paralisação;
- não seja convocado a trabalhar antes de 31 dias corridos;
- tenha recebido os correspondentes salários;
- a empresa tenha comunicado ao órgão local do MTE, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços;
- em igual prazo supracitado, a empresa tenha comunicado, nos mesmos termos acima, o sindicato representativo da categoria profissional; e
- a empresa tenha afixado aviso, nos termos supracitados, nos respectivos locais de trabalho.

## 7. Afastamento por Motivo de Doença ou Acidente do Trabalho

O empregado que permanecer afastado por motivo de doença ou acidente, por mais de seis meses, com recebimento de benefício pela Previdência Social, no mesmo período aquisitivo, ainda que descontínuos, perderá o direito às férias correspondentes.

Exemplo:

- Um empregado admitido em 11/02/2008 afastou-se por doença em 05/05/2008; os 15 primeiros dias foram de 05/05/2008 a 19/05/2008, afastando-se pela Previdência Social a partir de 20/05/2008, ficando nessa condição até 19/01/2009.

Nesse caso, tendo em vista que o empregado ficou afastado por mais de seis meses, dentro do mesmo período aquisitivo, ocorreu a perda do direito às férias, iniciando-se um novo período aquisitivo a partir de seu retorno, ou seja, em 20/01/2009.

Visualizando, temos o seguinte:

| Período aquisitivo       | Período do benefício pelo INSS | Novo período aquisitivo    |
|--------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| 11/02/2008<br>10/02/2009 | a 20/05/2008<br>19/01/2009     | a 20/01/2009<br>19/01/2010 |

- Empregado admitido em 20/11/2007 afastou-se por doença em 05/03/2008; com início do auxílio-doença acidentário em 21/03/2008 (16º dia de afastamento), retornando no dia 24/06/2008.

Neste caso, o empregado tem direito às férias (30, 24, 18 ou 12 dias corridos, conforme a escala proporcional - CLT , art. 130 ), relativas a cada um dos períodos aquisitivos, pois seu afastamento não foi superior a seis meses dentro do período aquisitivo. O período de auxílio-doença não é considerado falta.

## 8. Prescrição

Prescrição é a extinção do direito de ação, ou seja, se após um determinado período definido em lei uma determinada pessoa não ajuizar a ação cabível para fazer valer sua pretensão resistida, ele não poderá fazê-lo em momento posterior.

Tratando-se de empregado menor, trabalhador urbano, rural, doméstico ou avulso, a prescrição observa o seguinte:

### 8.1. Empregado menor

Não correrá nenhum prazo de prescrição contra os menores de 18 anos de idade.

Sendo assim, o empregado que completar 18 anos de idade o prazo prescricional começara a fluir.

### 8.2. Trabalhador urbano e rural

O art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, estabelece que a ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, prescrevem em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

O art. 149 da CLT dispõe que a prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do período concessivo (art. 134 da CLT), ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

### 8.3. Trabalhador avulso

É assegurada pela Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXXIV, a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso, sendo assim, entende-se que deve ser observado o mesmo prazo de prescrição para ambos.

Neste sentido, o avulso que for trabalhador urbano e/ou rural aplica-se o prazo mencionado no item 8.2.

## 9. Concessão das Férias

A concessão das férias não é determinada pelo empregado, mas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. A época de concessão deverá melhor atender o interesse do empregador, porém, não há nenhum impedimento legal que impeça que as partes combinem entre si a concessão das férias.

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 dias, sendo que dessa participação o interessado dará recibo e, este, não poderá entrar em gozo de férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para que nela seja anotada a respectiva concessão.

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

## 9.1. Fracionamento

Somente em casos excepcionais as férias serão concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos.

Como casos excepcionais podem ser entendidos, de acordo com a doutrina, como os decorrentes de necessidade imperiosa, como força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Ou seja, admite, apenas, a possibilidade de sua caracterização:

- a juízo do empregador, em caso de força maior que o impeça de concedê-las integralmente, ou lhe ocasione sérios prejuízos econômicos, ao menos; ou
- a pedido do empregado, desde que comprove motivo justo que o autorize a solicitar o gozo parcelado, e o empregador a consenti-lo.

Observa-se, que força maior é todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Convém lembrar:

- a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior; e
- a ocorrência de motivo de força maior que não afete substancialmente, nem seja suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não autoriza o fracionamento das férias do empregado.

Não obstante, a maior parte dos doutrinadores defende o entendimento de que, havendo o fracionamento das férias, uma das frações deverá corresponder a pelo menos 14 dias, conforme previsto na Convenção OIT nº 132.

## 9.2. Início em dia útil

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inexistente previsão expressa para a data de início do período de gozo das férias, entretanto, o início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado, conforme prevê o Precedente Normativo nº 100, aprovado pela Resolução Administrativa nº 37/92, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que dispõe:

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. (Ex-PN 161)

Contudo, o sindicato poderá estabelecer prazo diferente ao mencionado anteriormente.

#### 9.2.1. Menores de 18 e maiores de 50 anos de idade

As férias dos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade serão sempre concedidas de uma só vez.

Neste sentido, terá direito ao gozo integral de férias, segundo a aquisição do respectivo direito e conforme o número de faltas injustificadas no curso desse período aquisitivo

Salientamos que, para o empregado estudante menor de 18 anos de idade, o legislador reserva-lhe o direito de fazer coincidir suas férias com o período de férias escolares.

#### 9.2.2. Membros de uma família

Os membros de uma família, que trabalham no mesmo estabelecimento ou empresa, têm direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se deste fato não resultar prejuízo para o serviço.

#### 9.3. Requisitos para concessão

Para fins de concessão das férias, deverá o empregador observar:

- a) participação por escrito ao empregado ("Aviso de Férias") com antecedência mínima de 30 dias do início do efetivo gozo e assinatura do empregado no respectivo documento;
- b) anotação da concessão de férias no livro ou na ficha de registro de empregados;
- c) apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para a devida anotação da concessão, sob pena de o empregado não poder entrar no gozo das férias.

Aviso de Férias - Modelo

|   |
|---|
| AVISO DE FÉRIAS   |
| Nome do empregado _____   |
| Comunicamos à V. Sa., de acordo com o <u>art. 135 da CLT</u> ,<br>que entrará em gozo de férias no dia _____,<br>devendo retornar ao trabalho em _____. |
| Essas férias correspondem ao período aquisitivo iniciado<br>em _____ e completado em _____.   |
| Local e data _____  |
| _____   |
| Assinatura do Empregador  |

|           |
|-----------|
| Ciente    |
| Empregado |

Estarão obrigadas dentre outras atribuições, as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, a efetuarem as anotações na CTPS estando dispensadas, da obrigatoriedade da anotação da concessão de férias, no livro ou nas fichas de registro dos empregados. Vale ressaltar que as anotações da CTPS podem ser feitas com o uso de carimbo ou etiqueta gomada, bem como de qualquer meio mecânico ou eletrônico de impressão, desde que autorizado pelo empregador ou seu representante legal

#### 9.4. Proibição de prestação de serviços durante as férias

Empregado que está em gozo de férias não pode prestar serviços a outro empregador, exceto se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho firmado entre eles, entretanto, se o empregado não estiver obrigado por contrato, estará sujeito a ter seu contrato individual de trabalho com a empresa que mantém vínculo ser rescindido por justa causa.

Salientamos que a legislação vigente não proíbe o empregado de manter, simultaneamente, contrato de trabalho com empresas diversas, observando a não-coincidência de horário, intervalos mínimos para repouso e refeição, dentre outros.

#### 10. Férias Coletivas

Férias coletivas são aquelas em que o empregador concede não apenas a um empregado, mas a todos os empregados, de um ou vários setores ou de determinados estabelecimentos da empresa.

Poderão ser concedidas em dois períodos anuais, desde que nenhum seja inferior a 10 dias corridos.

##### 10.1. Férias coletivas e abono pecuniário

O empregado tem a faculdade de converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

No caso de férias coletivas, a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, não importando a vontade individual do empregado, mesmo que tenha requerido a conversão na época oportuna.

## 11. Férias e Aviso Prévio - Concomitância - Impossibilidade

Os institutos das férias e aviso prévio não poderão ser acumulados porque a finalidade das férias é de descanso, sendo que a finalidade do aviso prévio é permitir ao empregado dispensado sem justa causa a procura de um novo emprego.

O aviso prévio, ainda que indenizado pelo empregador, é computado como tempo de serviço para todos os efeitos trabalhistas.

Exemplo:

Empregado dispensado com 11 meses de serviço, terá 30 dias de aviso prévio e fará jus às férias integrais, entretanto se dispensado com 12 meses completos, terá direito a férias vencidas mais 1/12 de férias proporcionais.

## 12. Solicitação do Adiantamento do 13º Salário por Ocasão das Férias

Todo empregado urbano, rural, doméstico e o trabalhador avulso têm direito ao recebimento do 13º salário, independentemente da remuneração a que fizer jus.

O empregado poderá receber a 1ª parcela do 13º salário por ocasião das férias, desde que solicite ao empregador, de maneira escrita, durante o mês de janeiro do correspondente ano, ou seja, até o dia 31 do referido mês anualmente.

Ressaltamos que o adiantamento da 1ª parcela por ocasião das férias somente é possível quando as mesmas forem gozadas entre os meses de fevereiro e novembro.

O valor do adiantamento da 1ª parcela corresponde à metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior. No caso de pagamento por ocasião das férias, corresponderá à metade do salário percebido no mês anterior ao do gozo das férias.

Orientamos que a empresa deverá consultar antecipadamente o documento coletivo de trabalho, pois este poderá firmar prazo diverso do mencionado anteriormente.

## 13. Empregado Doente Durante as Férias

O período de férias não será suspenso ou interrompido quando o empregado for acometido por doença, no decorrer do gozo de suas férias, sendo assim, o período de descanso fluirá normalmente.

Entretanto, terminada as férias e o empregado permanecendo doente, a empresa deverá pagar os primeiros 15 dias de afastamento, contados da data que o empregado deveria voltar de férias, e ultrapassado os primeiros 15 dias de afastamento, o pagamento do auxílio-doença ficará a cargo da Previdência Social.

#### 14. Gestante - Parto no Gozo das Férias

Havendo a concessão de salário-maternidade por hipótese do nascimento de filho(a), ou adoção de criança ou ainda obtenção de guarda judicial para fins de adoção, durante o período de descanso das férias, ficará suspenso o gozo de férias, ou seja, a suspensão do gozo de férias permanecerá durante o período do salário-maternidade, devendo ser retomado o período de férias após o término desse benefício.

Vale ressaltar que, ocorrendo reajuste salarial durante o benefício previdenciário, deverá a empresa fazer o pagamento das diferenças salariais à empregada.

#### 15. Prazo, Forma e Quitação do Pagamento das Férias

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período de gozo, podendo ser feito por meio de depósito bancário ou cheque emitido em favor do empregado, devendo este estar disponível para saque no prazo inicial.

No caso de empregado analfabeto, o pagamento da remuneração de férias somente poderá ser efetuado em dinheiro.

Poderá o empregado utilizar um único recibo para dar quitação ao empregador dos valores recebidos a título de férias.

#### 16. Férias em Dobro

Quando as férias forem concedidas fora do prazo determinado pela legislação, ou seja, fora do período concessivo, o empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração.

O empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, de época de férias quando o empregador no referido prazo não tenha concedido as férias.

Exemplo :

admissão: 03/11/2008

término do aquisitivo: 02/11/2009

término do concessivo: 02/11/2010

gozo das férias: 01/12/2010 a 30/12/2010

Neste caso o empregado faz jus a 60 dias de remuneração e 30 dias de descanso.



## 17. Abono Pecuniário

É facultado ao empregado converter 1/3 da duração original das férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Assim, o valor do abono pecuniário deverá ser calculado sobre a remuneração de férias acrescido de mais 1/3 do salário normal.

Exemplo:

O empregado tem direito a 24 dias de férias, por conta das faltas não justificadas, podendo converter 1/3 dessas férias em abono ficando:

- 16 dias de férias +1/3 e
- 8 dias de abono pecuniário + 1/3.

O abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

Vale ressaltar que o disposto neste item não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Exemplos:

a) Empregado com direito a 30 dias de férias e salário mensal de R\$ 800,00, gozará 20 dias de férias no período de 11/06/2008 a 30/06/2008, relativas ao período aquisitivo de 01/04/2007 a 31/03/2007 tendo em vista que converteu 1/3 das férias em abono pecuniário.

|                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| Base de Cálculo.....            | R\$ 800,00   |
| Férias - 20 dias.....           | R\$ 533,20   |
| Adicional de 1/3 C.F.....       | R\$ 177,73   |
| Total.....                      | R\$ 710,93   |
| Abono Pecuniário - 10 dias..... | R\$ 266,60   |
| Adicional de 1/3 C.F.....       | R\$ 88,86    |
| Total.....                      | R\$ 355,46   |
| Total Bruto.....                | R\$ 1.066,39 |

b) Empregado com direito a 18 dias de férias e salário mensal de R\$ 600,00, gozará 12 dias de férias no período de 01/06/2008 a 12/06/2008, referentes ao período aquisitivo de 01/06/2007 a 31/05/2008, tendo em vista as faltas injustificadas no período aquisitivo e a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| Base de Cálculo.....           | R\$ 600,00 |
| Férias - 12 dias.....          | R\$ 240,00 |
| Adicional de 1/3 C.F.....      | R\$ 80,00  |
|                                | R\$ 320,00 |
| Abono Pecuniário - 6 dias..... | R\$ 120,00 |
| Adicional de 1/3 C.F.....      | R\$ 40,00  |
|                                | R\$ 160,00 |
| Total Bruto.....               | R\$ 480,00 |

Requerimento de abono de férias

A(O) Trecos Ltda.

Nome do Empregador

Fulano de Tal , portador(a) da CTPS nº ....., Série ....., venho solicitar o abono de 1/3 de minhas férias, relativas aos 12 meses de trabalho que se completaram no dia 03 de janeiro de 2009, nos termos do art. 143, § 1º, da CLT.

São Paulo, 30 de janeiro de 2009.

Assinatura do Empregado

Ciente

Empregador

## 18. Remuneração de Férias

Durante as férias o empregado perceberá a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão acrescida de 1/3.

O pagamento das férias deverá ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período, e o empregado dará quitação do pagamento com indicação do início e do termo das férias.

As férias, por serem pagas em número de dias de gozo deve-se, primeiramente, encontrar a remuneração diária, qualquer que seja a forma de pagamento, observando-se os cálculos a seguir descritos:

### 18.1. Remuneração - Dias do mês

Conforme a legislação trabalhista as férias deverão ocorrer em quantidade de dias corridos, sendo assim, no mês de 31 dias o gozo de férias será sempre proporcional, ou seja, será de 30/31 dias para o empregado com direito integral às férias.

Neste sentido, o empregado que tiver acima de oito faltas injustificadas a proporcionalidade poderá ser de 24/31, 18/31 e 12/31.

A remuneração das férias deverá ser sobre os dias em que o empregado estiver em gozo, contudo, ocorrerá diferentemente no mês de fevereiro, que tem 28 ou 29 dias. Neste caso deve-se encontrar primeiramente a remuneração diária.

Exemplos:

a) Mês de 28 dias

Remuneração mensal ÷ 28 = Remuneração diária

b) Mês de 29 dias

Remuneração mensal ÷ 29 = Remuneração diária

c) Mês de 30 dias

Remuneração mensal ÷ 30 = Remuneração diária

d) Mês de 31 dias

Remuneração mensal ÷ 31 = Remuneração diária

Salientamos que no mês em que há 31 dias alguns doutrinadores entendem ser possível o pagamento na base de 30 dias, desde que não prejudique o empregado.

## 18.2. Empregado horista

Quando o salário for pago por hora, com jornada variável, deve ser apurada a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Exemplo: Um empregado horista com jornada variável durante o período aquisitivo de férias de 16/01/2008 a 15/01/2009 que tenha trabalhado um total de 1.680 horas e perceba um salário-hora de R\$ 8,50 por ocasião da concessão de suas férias de 30 dias, em abril/09, o valor da sua remuneração bruta será determinado da seguinte maneira:

- Média das horas trabalhadas no período

$$\text{aquisitivo} = 1680 \div 12 = 140 \text{ horas}$$

- Salário-hora = R\$ 8,50

|   |       |          |
|---|-------|----------|
| - Remuneração normal = R\$ 8,50 x 140 h ..... | = R\$ | 1.190,00 |
| - Adicional de 1/3.....                       | = R\$ | 396,67   |
| - Remuneração das férias.....                 | = R\$ | 1.586,67 |

Um empregado horista com jornada fixa que trabalha normalmente 220 horas diárias, com salário-base de R\$ 6,50, a remuneração bruta de seu período de férias será determinada da seguinte maneira:

|  |       |          |
|--|-------|----------|
| - Remuneração normal = R\$ 6,50 x 220 h..... | = R\$ | 1.430,00 |
| - Adicional de 1/3.....                      | = R\$ | 476,67   |
| - Remuneração das Férias.....                | = R\$ | 1.906,67 |

## 18.3. Empregado tarefairo

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

Exemplo: Um empregado que perceba, por ocasião das férias vencidas em 19/11/2008 e concedidas a partir de 19/01/2009, o valor de R\$ 1,05 por peça confeccionada, e que tenha realizado a seguinte produção durante o período aquisitivo:

| Meses        | Peças confeccionadas |
|--------------|----------------------|
| Dezembro/08  | 600                  |
| Janeiro/09   | 500                  |
| Fevereiro/09 | 800                  |
| Março/09     | 1100                 |
| Abril/09     | 400                  |
| Mai/09       | 900                  |
| Junho/09     | 800                  |
| Julho/09     | 1100                 |
| Agosto/09    | 600                  |
| Setembro/09  | 550                  |
| Outubro/09   | 1150                 |
| Novembro/09  | 1100                 |
| Total        | 9.600                |

- Média da produção no período

$$\text{aquisitivo} = 9.600 \div 12 \dots\dots\dots = 800 \text{ peças}$$

- Remuneração normal (30 dias):

$$800 \text{ peças} \times \text{R\$ } 1,05 \dots\dots\dots = \text{R\$ } 840,00$$

- Adicional de 1/3..... = R\$ 280,00

- Remuneração das Férias ..... = R\$ 1.120,00

#### 18.4. Empregado comissionista

Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 meses que antecederem a concessão das férias, ou período inferior, conforme determina a convenção ou acordo coletivo.

Se o empregado receber salário fixo mais comissões, o empregador também apurará a média dessas comissões, adicionando a média encontrada ao salário fixo, chegando à remuneração base para cálculo das férias.

Exemplo: Um empregado que perceba salário fixo de R\$ 980,00 e que, nos meses anteriores à concessão de suas férias de 30 dias gozadas no mês de abril/09, tenha percebido as seguintes comissões:

| Meses        | Comissões + RSR |
|--------------|-----------------|
| Abril/08     | R\$ 600,00      |
| Maio/08      | R\$ 1.100,00    |
| Junho/08     | R\$ 500,00      |
| Julho/08     | R\$ 600,00      |
| Agosto/08    | R\$ 500,00      |
| Setembro/08  | R\$ 620,00      |
| Outubro/08   | R\$ 600,00      |
| Novembro/08  | R\$ 900,00      |
| Dezembro/08  | R\$ 500,00      |
| Janeiro/09   | R\$ 580,00      |
| Fevereiro/09 | R\$ 650,00      |
| Março/09     | R\$ 550,00      |
| Total        | R\$ 7.700,00    |

Média das comissões = R\$ 7.700,00 ÷ 12 = R\$ 641,67

Remuneração normal

|                               |     |          |
|-------------------------------|-----|----------|
| - Salário fixo.....           | R\$ | 980,00   |
| - Média das comissões.....    | R\$ | 641,67   |
| - Total.....                  | R\$ | 1.621,67 |
| - Adicional de 1/3.....       | R\$ | 504,56   |
| - Remuneração das férias..... | R\$ | 2.126,23 |

## 18.5. Empregado que recebe horas extras

O adicional por trabalho extraordinário será computado no salário que servirá de base para o cálculo da remuneração de férias.

Essa parcela é obtida mediante a apuração da média das horas extras realizadas no período aquisitivo correspondente, cujo resultado será multiplicado pelo salário/hora atualizado, incluindo o adicional de horas extras a que o empregado fizer jus.

Exemplo: Um empregado mensalista cujo salário é de R\$ 980,00 fez durante o período aquisitivo de férias 420 horas extras. O valor da remuneração de férias será:

- Média das horas extras trabalhadas no período  
aquisitivo:  $420 \div 12 = 35$  horas
- Salário-hora:  $R\$ 980,00 \div 220 \text{ h} = R\$ 4,45$
- Salário-hora acrescido de 50% =  $R\$ 4,45 \times 50\% = R\$ 6,68$
- Valor das horas extras (média) =  $R\$ 6,68 \times 35 \text{ h}$   
 $(420 \text{ h} \div 12) = R\$ 233,80$

Cálculo das férias:

- Salário + Média das horas  
Extras =  $R\$ 980,00 + R\$ 233,80$ ..... = R\$ 1.213,80
- Adicional de 1/3..... = R\$ 404,60
- Remuneração das férias..... = R\$ 1.618,40

## 18.6. Empregado que recebe salário-utilidade

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Quando parte do salário do empregado for paga em utilidades, o valor correspondente será computado para efeito de cálculo das férias, inclusive 1/3, de acordo com a anotação efetuada na CTPS.

#### 18.7. Cômputo dos adicionais

Os adicionais por trabalho noturno, insalubre ou perigoso, entre outros, serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

Quando da concessão 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.

Caso o empregado receba salário fixo, sendo a forma de pagamento mensal, quinzenal ou semanal ou diária, o valor das férias será determinado tomando-se por base o salário vigente na data da concessão.

#### 18.8. Contribuição previdenciária

A legislação previdenciária determina que o INSS incide sobre o valor das férias acrescido de mais 1/3, exceto o abono pecuniário, aplicando-se os percentuais de acordo com a remuneração recebida no respectivo mês, tendo como competência o período de descanso.

O prazo para recolhimento da contribuição será até o dia 20 do mês seguinte a que se referirem as remunerações, antecipando o prazo para o primeiro dia útil anterior caso não tenha expediente bancário.

Por ocasião do pagamento das férias, o empregador deve observar a remuneração relativa a cada mês ou período de competência, para aplicar a alíquota correspondente.

No final do mês, por ocasião do pagamento do saldo de salário, o empregador também deverá observar se a remuneração total naquele mês (saldo de salário mais férias) se enquadra em alíquota previdenciária maior do que foi aplicada quando do pagamento da remuneração das férias. Se isso ocorrer, a contribuição previdenciária deverá ser recalculada sobre o total da remuneração no mês, e do resultado encontrado será deduzido o INSS já descontado sobre a remuneração das férias, e a diferença do valor encontrado será descontada quando for efetuado o pagamento do saldo de salários ao empregado.

#### 18.9. Contribuição do FGTS

O FGTS incide sobre a remuneração das férias acrescido de 1/3, cujo depósito deverá ser efetuado até o dia 7 do mês subsequente ao de sua competência.

Lembramos que sobre o valor pago a título de abono pecuniário não há incidência de FGTS.

**Nota:**

A competência, para recolhimento do FGTS sobre as férias, determina-se pelo gozo das mesmas.



## 18.10. Penalidades

As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a R\$ 170,26 por empregado em situação irregular. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício, ou simulação, a multa será aplicada em dobro.

**Base legal:** Constituição Federal de 1988, art. 7ª, XVI e XXIX, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), arts. 11, 130 a 138, 142 a 145, 149, 320, 322, 440, 458, 472, 473, 482, 501, 822, Lei nº 4.375/64, art.65,"c", Lei nº 8.212/91, art. 28, § 9º, inciso "e", item 6, Lei nº 8.213/91, art. 3º, § 6º, Lei nº 8.036/90, art. 3º, § 7º e 15, Decreto nº 27.048/49, art. 12, Decreto nº 57.155/65, art. 4º, Decreto nº 3.048/99, art. 214, § 14, Portaria MPAS nº 3.291/84.