

# SINDHEF

## FÉRIAS – ASPECTOS GERAIS

Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "**aquisitivo**".

As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subseqüentes à aquisição do direito, período este chamado de "**concessivo**".

A lei não permite a conversão de todo o período em pecúnia, ou seja, "vender as férias", apenas autoriza que 1/3 do direito a que o empregado fizer jus seja convertido em dinheiro.

## DIREITO ÀS FÉRIAS

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, computando-se este período inclusive como tempo de serviço, na seguinte proporção:

<b>Férias proporcionais</b>	<b>Até 5 faltas</b>	<b>6 a 14 faltas</b>	<b>15 a 23 faltas</b>	<b>24 a 32 faltas</b>
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

**Obs.:** O valor de 2,5 dias por avo trabalhado é o resultado de 30 (trinta) dias de férias divididos por 12 (doze) meses do ano.

É proibido o desconto de faltas do empregado ao serviço do período de férias, sendo vedado, desta forma, a permuta de faltas por dia de férias.

Quando o empregado tiver mais de 32 faltas no período aquisitivo, este perderá o direito às férias.

### **Exemplo:**

Empregado durante o período aquisitivo teve 7 faltas injustificadas. Gozará apenas 24 dias de férias em virtude do número de faltas injustificadas correspondente à tabela acima.

# SINDHEF

Para maiores detalhes sobre faltas, acesse o tópico [Faltas Justificadas](#).

## CRITÉRIO DE FALTAS A CONSIDERAR NA PROPORÇÃO DE FÉRIAS

As faltas não justificadas se computam individualmente, não se somando o desconto do DSR, nem se somam horas de atraso quebradas ou meio-período.

Isto para não haver a dupla penalidade ao empregado, ou seja, uma vez, por ocasião do desconto do repouso DSR durante o ano e outra vez para computar o desconto na proporcionalidade de férias. Por inexistência de previsão legal, as horas quebradas ou meio-período também não podem ser considerados dias inteiros ou “somados” a outros períodos de ocorrências semelhantes.

### Exemplo 1:

Empregado faltou na segunda-feira, sem motivo justificado. Em decorrência, perdeu o DSR da semana correspondente. Para fins de cálculo das faltas não justificadas para cômputo do direito de férias, conta-se 1 (um) dia e não 2 (dois).

### Exemplo 2:

O empregado atrasou-se ½ hora, sem justificativa, na terça-feira, trabalhando o período remanescente. Em decorrência, perdeu o DSR da semana e sofreu o desconto proporcional do período de atraso. Para fins de cálculo das faltas não justificadas para cômputo do direito de férias, não se descontará como falta tal evento.

## PERDA DO DIREITO

Perderá o direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;
- permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- deixar de trabalhar, com percepção do salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. Neste caso a empresa comunicará 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, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho; e
- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

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

Novo período aquisitivo iniciará quando o empregado, após o implemento de quaisquer das condições previstas anteriormente, retornar ao serviço.

### Exemplo 1:

# SINDHEF

Empregado admitido em 06.11.2006 que se afastou por doença em 05.02.2007, com início do pagamento do benefício em 20.02.2007 (16º dia de afastamento), retornando ao trabalho em 31.08.2007.

- admissão: 06.11.2006
- início do auxílio-doença: 20.02.2007
- retorno: 31.08.2007
- Período total de afastamento auxílio doença: 20.02.2007 a 30.08.2007 (6 meses e 12 dias)
- início de novo período aquisitivo: 31.08.2007

Neste caso o afastamento do empregado foi superior a 6 meses dentro do período aquisitivo, perdendo assim o direito às férias.

## Exemplo 2:

Empregado admitido em 20.11.2006, se afastou por acidente do trabalho em 26.03.2007, com início do auxílio-doença acidentário em 10.04.2007 (16º dia de afastamento), retornando dia 09.07.2007:

- admissão: 20.11.2006
- início do auxílio-doença: 10.04.2007
- retorno: 09.07.2007
- Período total de afastamento auxílio-doença acidentário: 10.04.2007 a 08.07.2007 (3 meses)
- término do período aquisitivo: 19.11.2006

Neste caso o afastamento do empregado não foi superior a 6 meses dentro do período aquisitivo, iniciando seu período concessivo referente ao período aquisitivo 2005/2006 no dia 20.11.2006.

## Exemplo 3 (períodos distintos):

Empregado admitido em 09.01.2006, se afastou por doença em 11.09.2006, com início do auxílio-doença em 26.09.2006 (16º dia de afastamento), retornando dia 02.04.2007:

- admissão: 09.01.2006
- início do auxílio-doença: 26.09.2006
- retorno: 02.04.2007
- Período total de afastamento auxílio doença: 26.09.2006 a 02.04.2007 (6 meses e 8 dias)
- término do 1º período aquisitivo: 08.01.2007
- Início do 2º período aquisitivo: 09.01.2007
- Demonstração do afastamento em períodos distintos:

<b>1º Período aquisitivo: 09.01.2006 a 08.01.2007</b>		<b>2º Período aquisitivo 09.01.2007 a 08.01.2008</b>	
Tempo afastamento neste Período	Total de dias	Tempo afastamento neste Período	Total de dias
26.09.2006 a 08.01.2007	3 meses e 15 dias	09.01.2007 a 02.04.2007	2 meses e 23 dias

# **SINDHEF**

Neste caso o empregado não perderá o direito às férias porque em ambos os períodos aquisitivos o tempo de afastamento foi inferior a 6 (seis) meses.

## **ÉPOCA DA CONCESSÃO**

A época da concessão das férias corresponderá ao melhor período de interesse do empregador, salvo as exceções.

O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, conforme Precedente Normativo TST 100, adiante reproduzido:

*PRECEDENTE NORMATIVO 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.*

## **CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

O início das férias só poderá ser cancelado ou modificado pelo empregador, desde que ocorra necessidade imperiosa, e ainda haja o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por ele comprovados, conforme Precedente Normativo TST 116, adiante reproduzido:

*PRECEDENTE NORMATIVO Nº. 116 - Férias. Cancelamento ou adiantamento (positivo)  
Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.*

## **EXCEÇÕES**

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

Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, desde que não haja prejuízo para o serviço.

## **FRACIONAMENTO DO PERÍODO**

As férias deverão ser concedidas por ato do empregador, em um só período, durante o período concessivo.

Apenas em casos excepcionais as férias poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

### **Menores de 18 Anos e Maiores de 50 Anos**

É proibido ao empregador fracionar o período de férias dos empregados menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos.

## **FORMALIDADES PARA A CONCESSÃO**

# **SINDHEF**

## **Comunicação ao Empregado**

A concessão das férias deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, mediante "aviso de férias" em 2 vias, mencionando o período aquisitivo a que se referem e os dias em que será gozadas, dando o empregado a ciência.

## **Carteira de Trabalho e Previdência Social – Apresentação**

A legislação trabalhista determina que o empregado antes de entrar em gozo de férias deverá apresentar sua CTPS ao empregador para que seja anotada a respectiva concessão.

## **Registro de Empregados**

Quando da concessão das férias, o empregador deverá efetuar, também, a anotação devida no livro ou nas fichas de registro de empregado ou ainda no sistema informatizado, se a empresa assim o adotar.

As anotações na CTPS podem ser feitas também com o uso de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal.

As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro, conforme artigo 51 da [Lei Complementar 123/2006](#).

## **ABONO PECUNIÁRIO**

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

O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. Após este prazo, caberá ao empregador aceitar ou não a solicitação do empregado de converter 1/3 do seu direito em abono pecuniário.

## **PRAZO PARA PAGAMENTO**

O pagamento das férias, do adicional de 1/3 (um terço) constitucional e do abono pecuniário deverá ser feito até dois dias antes do início do período de férias. Neste momento, o empregado dará quitação do pagamento, em recibo, no qual deverão constar as datas de início e término do respectivo período.

O pagamento das férias dois dias antes do início visa possibilitar ao empregado usufruir do descanso com a devida suficiência econômica. O entendimento quanto a este prazo, conforme a própria legislação estabelece, não está vinculado diretamente a dois dias úteis e sim, disponibilizar os valores devidos (seja por depósito, cheque ou dinheiro) dois dias de antecedência ao início do gozo.

## **Exemplo:**

# SINDHEF

Podemos exemplificar este entendimento demonstrando a situação do empregado mensalista que compensa o sábado e que sairá de férias em 10.09.2007:

- Data início férias: 10.09.2007 (segunda-feira)
- Prazo de 2 dias antes do início gozo: 08.09.2007 (sábado)
- Feriado Nacional: 07.09.2007 (sexta-feira)

## Formas de Pagamento – Prazo:

FORMA DE PAGAMENTO	PRAZO (2 DIAS)	ENTENDIMENTO
Depósito ou Transferência Bancária	06.09.2007	O pagamento deverá ser disponibilizado na conta do empregado até dia 06.09.2007 (quinta-feira), já que é o último dia de expediente bancário.
Pagamento em Cheque	06.09.2007	O pagamento deverá ser feito no mesmo prazo do depósito bancário, desde que o empregado tenha tempo/condições previstas em lei para fazer o saque.
Pagamento em Dinheiro	06.09.2007	Se o pagamento for em dinheiro, este poderá ser feito no dia 06.09.2007 (quinta-feira) na própria empresa; ou
	08.09.2007	No próprio sábado (08.09.2007) contra-recibo, se o empregador dispuser de condições e garantias de fazê-lo na residência ou onde o empregado se encontrar.

## ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

Fazem jus ao adiantamento da primeira parcela do 13º salário os empregados que gozarem férias a partir do mês de fevereiro do correspondente ano.

O empregado que quiser receber a primeira parcela do 13º salário deverá requerê-la no mês de janeiro do ano correspondente.

## SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Durante o período de afastamento para o serviço militar obrigatório não será computado o tempo para efeito de férias. Será computado o período anterior ao afastamento, desde que o empregado compareça à empresa dentro de 90 dias contados da respectiva baixa.

### Exemplo:

Empregado admitido em 03.07.2006, afastando-se para o serviço militar obrigatório em 05.03.2007, retornando dia 10.12.2007 (dentro do prazo legal).

Neste caso o empregado já tinha adquirido 8/12 avos de férias quando se afastou, como retornou dentro do prazo legal, trabalhará mais 4 meses, para adquirir o direito às férias, ou seja, de 10.12.2007 até 09.04.2008, iniciando-se novo período aquisitivo dia 10.04.2008.

# SINDHEF

## PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DURANTE O PERÍODO DE FÉRIAS

O empregado em gozo de férias não poderá prestar serviços a outro empregador, exceto quando já exista contrato de trabalho regularmente mantido com aquele, sob pena de ser enquadrado no art. 482 da CLT.

## FÉRIAS E PARTO

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo das mesmas ficará suspenso e será concedida a licença-maternidade.

Após o término do respectivo benefício, as férias serão retomadas, efetuando-se o pagamento das diferenças salariais ocorridas durante o período da licença-maternidade, se for o caso.

### Exemplo:

Empregada que sai de férias em 01.10.2007 por 30 (trinta) dias e que tem licença-maternidade atestada a partir de 15.10.2007, com remuneração mensal R\$2.200,00:

- Início férias: 01.10.2007
- Suspensão gozo de férias: 14.10.2007 (14 dias de férias gozadas)
- Início Licença-Maternidade: 15.10.2007
- Término Licença-Maternidade: 11.02.2008 (totalizando 120 dias)
- Reinício gozo de férias: 12.02.2008
- Término gozo de férias: 27.02.2008 (16 dias de férias gozadas)

### Demonstrativo de cálculo no Início e Término

Cálculo no mês Outubro/07		Cálculo no mês Fev/08	
Férias (R\$2.200 : 31 x 14)	R\$ 993,55	Salário (R\$2.200 : 29 x 2)	R\$ 151,72
1/3 adicional constitucional	R\$ 331,18	Férias (R\$2.200 : 29 x 16)	R\$1.213,79
Licença-Maternidade (2.200 : 31 x 17)	R\$1.206,45	1/3 adicional constitucional	R\$ 404,60
		Licença-Maternidade (2.200 : 29 x 11)	R\$ 834,49
<b>Total</b>	<b>R\$2.531,18</b>	<b>Total</b>	<b>R\$ 2.604,60</b>
Total dias em Out/07 = (14 + 17) = 31 dias		Total dias em Fev/08 = (2 + 16 + 11) = 29 dias	

## FÉRIAS E DOENÇA

O empregado que ficar doente durante as férias não terá seu período de gozo suspenso ou interrompido.

Após o término das férias, se o empregado continuar doente, começará a contar a partir dali os 15 dias para a empresa efetuar o pagamento, competindo à Previdência Social conceder o auxílio-doença previdenciário após referido período.

## FÉRIAS E AVISO PRÉVIO

O empregador deverá computar como tempo de serviço para efeito de férias o prazo do aviso prévio trabalhado e do indenizado, conforme determina o artigo 487, parágrafo 1º da CLT.

# SINDHEF

O aviso prévio também não poderá ser concedido durante o período de férias, em virtude da incompatibilidade entre os objetivos de cada um desses institutos, uma vez que férias é um período para descanso do empregado e aviso prévio é um período para que o empregado procure um novo emprego no caso de demissão sem justa causa e pedido de demissão é um prazo para que o empregador encontre novo profissional para substituí-lo.

## EMPREGADOS COM MENOS DE 12 MESES DE SERVIÇO

O empregado só fará jus às férias após cada período completo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho. Se o mesmo solicitar dispensa antes deste período, na rescisão contratual não receberá qualquer verba a título de férias, salvo Convenção ou Acordo Coletivo em contrário.

Entretanto, o Enunciado 261 do TST, reformulado pela Resolução 121/2003 (DOU 19.11.2003), assim dispõe:

*“O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.”*

Portanto, apesar de constar da CLT o não direito à percepção de férias proporcionais, no pedido de demissão pelo empregado com menos de 12 meses de serviço, os tribunais trabalhistas, baseados na Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil através do Decreto 3.197/1999), reconhecem este direito.

Caso for demitido, terá direito às férias proporcionais.

Quando se tratar de férias coletivas, que acarrete paralisação das atividades da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da mesma, os empregados que não completaram ainda o período aquisitivo ficam impedidos de prestar serviços.

Assim, o artigo 140 da CLT estabelece que os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao tempo de serviço, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Para maiores detalhes sobre férias coletivas, acesse o tópico [Férias Coletivas](#).

## CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO

Caso durante o período aquisitivo tenha ocorrido suspensão do contrato de trabalho (exemplo: concessão de licença não remunerada), o empregado não perde o direito às férias, pois o período de suspensão pára a contagem.

### Exemplo:

Empregado obtém 6 meses de licença não-remunerada, em 01.01.2006. Se ele tinha 10 meses de emprego na época de concessão da licença (portanto suas férias proporcionais equivaliam a 10/12 avos), quando voltar da licença (01.07.2006) trabalhará 2 meses para completar o período aquisitivo de férias em 31.08.2006. Nesta data (31.08.2006), inicia-se um novo período aquisitivo. Base: artigo 133 da CLT.

## PRESCRIÇÃO

### Empregado Urbano e Rural

As férias para empregados urbanos e rurais prescrevem no prazo de 5 anos contados do término do período concessivo, ou após 2 anos da extinção do contrato (art. 149 da CLT e art. 7º da CF/88).

#### Exemplo 1:

Empregado admitido em 07.02.2000, não tirou férias referente ao período aquisitivo 2000/2001.

período aquisitivo: 07.02.2000 a 06.02.2001

- período concessivo: 07.02.2001 a 06.02.2002

- contagem da prescrição:

- de 07.02.02 a 06.02.03 = 1 ano

- de 07.02.03 a 06.02.04 = 2 anos

- de 07.02.04 a 06.02.05 = 3 anos

- de 07.02.05 a 06.02.06 = 4 anos

- de 07.02.06 a 06.02.07 = 5 anos

O direito ao período aquisitivo 2000/2001 prescreveu em 07.02.2007.

#### Exemplo 2:

Empregado admitido em 11.02.2001, não tirou férias referente ao período aquisitivo 2001/2002.

- período aquisitivo: 11.02.01 a 10.02.02

- período concessivo: 11.02.02 a 10.02.03

- contagem da prescrição:

- de 11.02.03 a 10.02.04 = 1 ano

- de 11.02.04 a 10.02.05 = 2 anos

- de 11.02.05 a 10.02.06 = 3 anos

- de 11.02.06 a 10.02.07 = 4 anos

- de 11.02.07 a 10.02.08 = 5 anos

O direito ao período aquisitivo 2001/2002 prescreverá em 11.02.2008.

### Empregado Menor

Contra empregado menor de 18 anos de idade não corre nenhum prazo prescricional (art. 440 da CLT).

## PENALIDADES

As infrações aos dispositivos que regulam a matéria serão punidas com multa de 160 (cento e sessenta) Ufir por empregado em situação irregular.

# **SINDHEF**

Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será dobrada.

Bases: artigos 129 a 145 e 153 da CLT; Lei nº. 8.036/90; Decreto nº. 3.048/99; e os citados no texto.