

FÉRIAS EM DOBRO

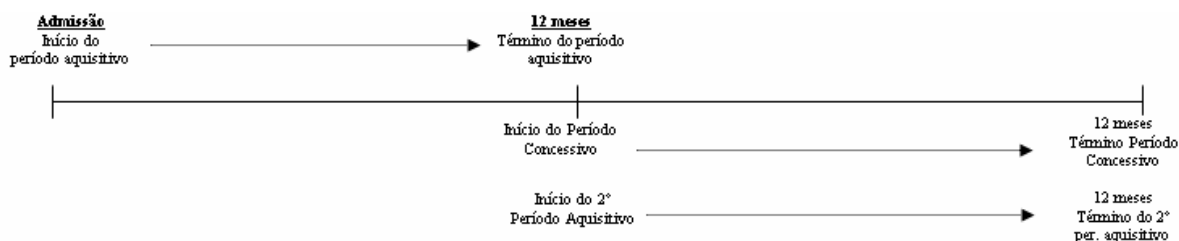
O empregado faz jus ao pagamento das férias em dobro, quando elas forem concedidas após o término do período concessivo.

Esta dobra ocorre apenas em relação à remuneração. Assim o empregado goza 30 dias de descanso e recebe pecuniariamente 60 dias.

O Enunciado TST nº. 81 dispõe:

"Os dias de férias, gozadas após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro."

Quando se inicia o período concessivo de 12 (doze) meses após o primeiro período aquisitivo completado, inicia-se também um novo ciclo de período aquisitivo (2º período), que uma vez completado, irá gerar o direito ao empregado de mais 30 (trinta) dias de férias e assim sucessivamente. Podemos visualizar melhor este ciclo através do esquema abaixo:



Exemplo 1:

- admissão: 02.04.2007
- término do aquisitivo: 01.04.2008
- término do concessivo: 01.04.2009 → (12 meses após o vencimento do período aquisitivo)
- gozo das férias: 01.06.2009 a 30.06.2009 (gozou as férias depois do vencimento do período concessivo)

Neste caso, como o empregado saiu de férias depois do vencimento do período concessivo, fará jus ao dobro da remuneração (60 dias) e a 30 dias de descanso.

Exemplo 2:

- admissão: 02.04.2007
- término do aquisitivo: 01.04.2008
- término do concessivo: 01.04.2009 → (12 meses após o vencimento do período aquisitivo)
- gozo das férias: 16.03.2009 a 14.04.2009

Neste caso, parte das férias foram gozadas dentro do período concessivo e parte não, sendo:

- 17 dias estão dentro do período concessivo (17 dias - remuneração normal)
- 13 dias estão fora do período concessivo (26 dias - remuneração em dobro)

SINDHEF

Portanto, o empregado fará jus a 30 dias de descanso e 43 dias remunerados (17 + 26).

Considerando que a remuneração mensal do empregado seja de R\$1.600,00, o valor total a receber de férias seria:

Férias normais (17 dias)	= R\$ 906,67	→ (R\$1.600,00 : 30 x 17)
Férias em dobro (26 dias)	= R\$1.386,67	→ (R\$1.600,00 : 30 x 26)
1/3 sobre as férias	= <u>R\$ 764,45</u>	→ (R\$906,67 + 1.386,67) : 3
Total férias a receber	= R\$3.057,79	

DOBRO DO ABONO PECUNIÁRIO

O abono pecuniário também será devido em dobro no caso do pagamento das férias após o período concessivo.

Exemplo:

- admissão: 09.07.2007
- término do aquisitivo: 08.07.2008
- término do concessivo: 08.07.2009
- gozo das férias: 01.10.2009 a 20.10.2009 (após o prazo máximo do período concessivo)
- 10 dias de abono pecuniário

Neste caso o empregado faz jus a:

- 40 dias (dobro) de remuneração referente ao período das férias
- 20 dias (dobro) de remuneração referente ao período do abono pecuniário e;
- 20 dias de descanso
- 11 dias de saldo de salário trabalhados em outubro/2009.

Considerando que a remuneração mensal do empregado seja de R\$1.500,00, o valor total a receber de férias e saldo de salário seriam:

Férias em dobro (40 dias)	= R\$2.000,00	→ (R\$1.500,00 : 30 x 40)
1/3 sobre as férias	= R\$ 666,67	→ (R\$2.000,00 : 3)
Abono pecuniário (20 dias)	= R\$1.000,00	→ (R\$1.500,00 : 30 x 20)
1/3 abono pecuniário	= R\$ 333,33	→ (R\$1.000,00 : 3)
Saldo de salário 11 dias	= <u>R\$ 550,00</u>	→ (R\$1.500,00 : 30 x 11)
Total férias a receber	= R\$4.550,00	

INCIDÊNCIAS

FÉRIAS	INSS	FGTS	IRF
sobre o valor simples da remuneração	sim	sim	sim
sobre o valor correspondente a dobra da remuneração	não	não	sim

AFASTAMENTO DURANTE O PERÍODO CONCESSIVO

Embora a lei estabeleça que as férias devam ser concedidas nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo, há entendimentos que devam ser concedidas antes que vença o 2º período aquisitivo.

SINDHEF

No primeiro momento, parece lógico que em qualquer situação o prazo será o mesmo, já que, como verificamos no esquema acima, o período concessivo vence exatamente no mesmo prazo do 2º período aquisitivo.

No entanto, estes prazos poderão não ser equivalentes considerando, por exemplo, o afastamento do empregado por auxílio-doença durante o período concessivo.

Digamos que o empregado tenha um período vencido e no início do 10º (décimo) mês do período concessivo se afasta por auxílio-doença, retornando 5 (cinco) meses depois.

Neste caso, o prazo de 12 (doze) meses subseqüentes que o empregador teria para conceder as férias para o empregado, resta ultrapassado, embora, o empregado ainda não tenha completado o 2º período aquisitivo, o que irá ocorrer após o retorno do seu afastamento, haja visto que seu contrato de trabalho ficou suspenso durante o afastamento.

Portanto, no exemplo da suspensão do contrato de trabalho por auxílio-doença citado acima, entendemos que o empregador terá o prazo para concessão das férias prolongado até o vencimento do 2º período aquisitivo, não sendo obrigado ao pagamento em dobro por ter ultrapassado os 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo, já que tal situação foi alheia à sua vontade.

Há que se alertar que a concessão deverá atender como prazo máximo de término de gozo, o último dia antes do vencimento do 2º período aquisitivo, ou seja, o empregado deve sair de férias e retornar antes da data de vencimento do 2º período aquisitivo, sob pena de o empregador ter que remunerar em dobro os dias que ultrapassar esta data limite.

AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO

O empregado após o vencimento do prazo de concessão, sem que o empregador tenha concedido as férias, poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

TERÇO CONSTITUCIONAL

Além do pagamento das férias em dobro, o TST tem decidido que o terço constitucional deve ser calculado e pago sobre o valor dobrado das férias ([veja julgado sobre o assunto](#)).

FÉRIAS INDENIZADAS E NÃO GOZADAS

As férias indenizadas e não gozadas (conhecidas como "acordo de férias"), que ultrapassarem 12 meses após o período aquisitivo, podem ser reclamadas novamente pelo funcionário, mesmo que já pagas.

Isto porque a CLT não dispensa o gozo das férias pelo funcionário, conforme dispõe em seu artigo 129, prevendo multas pelo não cumprimento dessa norma. Ainda o artigo 134 da CLT determina que as férias serão concedidas em um só período, nos doze meses subseqüentes à data em que o empregado tiver direito adquirido.

OUTRAS SITUAÇÕES QUE PODERÃO GERAR O PAGAMENTO EM DOBRO

SINDHEF

Além do fato da concessão das férias fora do prazo ou sendo indenizadas e não gozadas, há situações em que, uma vez comprovadas, poderão ensejar o pagamento em dobro da remuneração.

Dentre estas situações, podemos citar:

- conceder férias fracionadas em mais de 2 (dois) períodos e com dias inferiores a 10 (dez);

A concessão das férias em pequenos períodos acaba não atendendo as finalidades principais como o descanso, a prevenção da fadiga, do estresse e de tempo para convívio familiar. Estes dias de descanso que o empregador concede como se fossem férias mas que não estão de acordo com a legislação, podem ser entendidos como licenças remuneradas.

- obrigar o empregado a usufruir apenas 20 (vinte) dias de férias convertendo 10 (dez) dias em abono pecuniário;

O artigo 143 da CLT estabelece ao empregado e não ao empregador, a faculdade em converter 1/3 do período de férias a que tem direito em abono pecuniário. Portanto, sendo imposta esta conversão, o empregado poderia requerer o pagamento em dobro dos 10 (dez) dos dias equivalentes ao abono.

- efetuar o pagamento das férias somente no retorno do empregado ao trabalho;

Por analogia ao disposto na legislação, o não recebimento adiantado da remuneração das férias frustra o gozo do descanso, já que o empregado não terá recursos financeiros para desfrutar o lazer que as férias podem proporcionar, como viajar, praticar atividades recreativas em clubes, eventos culturais e etc.

PENALIDADES

Até que seja cumprida a sentença, o empregador está sujeito à pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo, devida ao empregado.

Cópia da decisão transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Base Legal: art. 129, 134 e 137 da CLT, além dos citados no texto.