



CONTABILIDADE

em pauta

Aspectos trabalhistas sobre as férias individuais

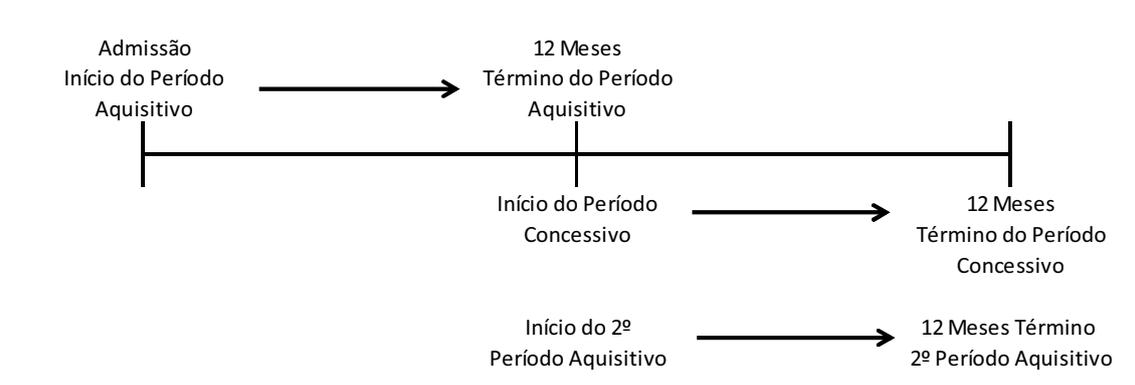
Rafaela da Rocha¹

As férias correspondem ao período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, porém recebe remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de doze meses.

Antes de dar continuidade nesse assunto, é importante conceituar os termos “Período Aquisitivo” e “Período Concessivo”.

- **Período Aquisitivo:** São os 12 meses que o empregado deve trabalhar para ter direito às férias. Esse período inicia-se com a admissão.
- **Período Concessivo:** São os 12 meses subsequentes ao período aquisitivo. É aqui que o empregador deve conceder os dias de férias.

Abaixo uma figura para melhor visualização:



Após apresentação dos conceitos acima, cabe analisar as regras previstas no art. 130 da CLT: “Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção...”.

¹ Possui graduação em Ciências Contábeis pelas Faculdades Integradas Santa Cruz, e especialização em *MBA Controller* pelas Faculdades Integradas Santa Cruz. Tem experiência profissional na área de Recursos Humanos e de Contabilidade, atuando em escritórios de contabilidade na região de Curitiba, com grande domínio do sistema Cordilheira/EBS. Possui experiência acadêmica em assuntos relacionados às Ciências Sociais Aplicadas, atuando principalmente nos seguintes temas: Sistema de Informação Contábil, Ética Profissional Contábil, Contabilidade e Finanças, Contabilidade Básica II. Contato: rafaela@corretacontabil.com.br

Isso quer dizer que somente após completar o período aquisitivo o empregado poderá gozar as suas férias, assim fica evidente que não é possível a concessão antecipada (salvo férias coletivas).

Porém, muitos empregadores infringem essa regra e antecipam as férias individuais, com intenção de compensá-las futuramente no período de gozo, no entanto, essa prática vai contra a legislação trabalhista, já que as férias só poderiam ser gozadas após o período já apresentado acima. Nesse caso, os dias não trabalhados deverão ser considerados como licença remunerada e não como férias.

O Art. 130 da CLT apresenta que, se durante o período aquisitivo o empregado vier a ter 05 faltas injustificadas, continuará com o direito de gozar 30 dias de férias, porém quando o número de faltas for superior será adotada a seguinte proporção:

Férias proporcionais	Até 05 faltas	De 06 a 14 faltas	De 15 a 23 faltas	De 24 a 32 faltas
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
Observa-se que o empregado que faltar injustificadamente por mais de 32 vezes, perderá o direito às férias.				

Fonte: GONÇALVES, 2009.

Para exemplificar o quadro acima, vamos supor que um empregado tenha seis faltas no período aquisitivo completo, assim, ele terá direito a 24 dias de férias e não mais aos 30 dias. Se analisarmos em questões de proporção, um empregado que tem 7/12 de direito às férias e têm as mesmas 06 faltas terá direito a receber 14 dias de férias.

Ao tratar de concessão de férias, faz-se referência ao Art. 134 da CLT: “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”.

Para fins de concessão das férias, deve ser observado:

- O empregado deve ser avisado, por escrito, com 30 dias de antecedência (CLT, art. 135).
- O período de gozo deve ser anotado na ficha ou livro de empregados, bem como na carteira de trabalho, que deve ser entregue ao setor responsável antes do início do gozo de férias (CLT, art. 135, § 1º e 2º).
- Embora não tenha previsão expressa na legislação, entende-se que as férias devem iniciar em dia útil, já que têm a finalidade de proporcionar descanso ao trabalhador. O precedente normativo nº 100 do TST estabelece o seguinte: “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”. No entanto, cumpre ressaltar que para aplicação do precedente supra mencionado, o mesmo deverá ser recepcionado pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.
- Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. E para os menores de 18 anos deverá coincidir com as férias escolares (CLT, art. 134, § 2º e 136 § 2º).
- Obviamente, o empregado em gozo de férias não poderá ser chamado para prestar nenhum tipo de serviço.
- O empregado não pode iniciar o gozo das férias doente. Caso o empregado adoença antes de iniciá-la, a mesma deve ser suspensa e retomada quando o empregado receber alta médica.

Se por ventura, as férias forem concedidas fora do período aquisitivo, determina o Art. 137 da CLT que a mesma deve ser remunerada em dobro, ou seja, um empregado que tem período concessivo de 01/2014 a 12/2014 e não sai de férias nesse período, no momento que sair deve receber o valor das férias em dobro.

Entendido o processo de aquisição, gozo, proporcionalidade de férias e períodos surge o assunto mais interessante aos trabalhadores, relacionado à remuneração: “O empregado receberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.” (Art. 142 CLT). Além da remuneração expressa no citado artigo, fará jus o empregado a um terço a mais, conforme determinação expressa na Constituição Federal, Art. 7º item XVII: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

Como o termo utilizado pelo legislador foi remuneração, verifica-se que no momento do pagamento das férias não será tomado por base apenas o salário contratual, e sim a soma de todos os adicionais que forem pagos, bem como as comissões e todas as outras verbas variáveis que o mesmo tem direito.

De acordo com o Art. 143 da CLT, é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (venda), no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Para ter direito a tal abono cabe ao empregado requerê-lo até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, assim sendo, é uma opção ao empregado, independente da concordância do empregador, desde que requerido dentro desse prazo. Por outro lado, quando o requerimento do abono pecuniário de férias ocorrer após o prazo legal, ao empregador é facultado atender ou não o pedido.

Em conformidade com o artigo 145 da CLT, o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pecuniário, serão efetuados até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período, sendo que o empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do término das férias.

Espera-se que este artigo tenha aguçado aos leitores a busca de um maior conhecimento sobre o assunto, bem como os motive a novas leituras, já que esse é um assunto tão polêmico e confuso para muitas empresas e empregados.

Referências

- BRASIL, CLT – Constituição das Leis Trabalhistas (1943). Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 14/02/2014.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em 14/02/2014.
- CORRÊA, Marcela Aparecida. Férias Individuais: considerações gerais. ECONET. Disponível em: <<http://www.econeteditora.com.br>>. Acesso em: 13/02/2014.
- GONÇALVES, Gilson. Resumo Prático de direito do trabalho. 8ª Ed. Curitiba: Juruá, 2009.
- GONÇALVES, Gilson. Rotinas Trabalhistas de A a Z - Coleção Prática Trabalhista. 2ª Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

“O informativo **CONTABILIDADE EM PAUTA** é um espaço destinado a divulgação das idéias e produção acadêmicas dos professores, alunos e ex-alunos do Curso de Ciências Contábeis das Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba. Cada artigo, ou opinião, é de responsabilidade dos autores e as ideias nele inseridos, não necessariamente, refletem o pensamento do curso. O objetivo deste espaço é fomentar debates sobre assuntos relacionados a contabilidade e finanças.”