

Direito do Trabalho

Períodos de Descanso - FÉRIAS ANUAIS

Férias Anuais:

- Conceitua-se como lapso temporais remunerados, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperar e implementação de suas energias e de sua inserção familiar.

- Objetivos das Férias:
 - Saúde e Segurança Laborativas;
 - Reinserção familiar, comunitária e política;
 - Saúde e Segurança laborativas;

- É cediço que o trabalho acaba por esgotar fisicamente e mentalmente o trabalhador. Neste sentido as férias objetivam a recuperação de tais quesitos, após um longo período de prestação de serviços.

- Reinserção familiar, comunitária e política;

- Propiciam, em seu período ininterrupto de descanso, maior integração familiar, social.

- A questão política, diz respeito ao volume de capital adicional propiciado pelo direito de férias (1/3 a mais no salário).

Férias são bonificações por tempo de serviço?

As férias não tem relação com bonificação, certo que estas estão inseridas obrigatoriamente no contrato de trabalho, Já a bonificação, traria a ideia de concepção por merecimento!

Normatização Aplicável:

Art. 7º - CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Normatização Aplicável:

A CLT deixa claro que o período de férias o empregado terá direito a remuneração, mesmo suspendendo a execução de seus serviços:

Art. 129 – CLT - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

- **Aquisição do período de férias:**

- A aquisição pelo obreiro das férias ao longo do contrato de trabalho e a fixação de seu correspondente período de duração temporal submete-se a critérios objetivos estipulados pela ordem jurídica.

Art. 130 - CLT - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

- **Fatores Prejudiciais à Aquisição das Férias:**

A ordem jurídica estabelece alguns fatores tipificados que, ocorridos, inviabilizam a aquisição das férias pelo empregado.

OBS: Os fatores estão ligados ao comparecimento ao trabalho.

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

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

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

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

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

- **Fatores positivados que não são considerados como ausência ao trabalho:**

Art. 131 – CLT - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;
IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e
VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

- **Duração das férias:**

- A duração das férias abrange três situações distintas:

1. **Empregados em geral e tempo parcial;**
2. **Empregados domésticos;**

- **Regime geral** - Art. 58 – CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

- **Regime Parcial** - Art. 58-A. - CLT - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

- **Duração das férias -Empregados em geral E parcial;**

- Para estes empregados as férias durarão 30 dias, respeitando o artigo 131 da CLT.

- **Duração das férias -Empregados Domésticos;**

- **Empregado doméstico – Lei 150/15 - Art. 1º** Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

- **Duração das férias -Empregados Domésticos;**

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

- **DO GOZO DAS FÉRIAS:**

- O período regular de concessão das férias, denomina-se como **período concessivo**.

- **Ele se posiciona nos 12 meses subsequentes ao termo final do período aquisitivo anterior.**

Art. 134 – 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.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

- **Quem decide quando conceder as férias?**

- Segundo a legislação o empregador detêm a prerrogativa decisória do período de gozo das férias:

Art. 136 – CLT - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviços;

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

- **Concessão de férias fora do período concessivo:**

- As férias tem de ser concedidas pelo empregador no lapso de temporal de 12 meses imediatamente seguintes ao período aquisitivo.

- **Concessão de férias fora do período concessivo:**

Férias vencidas – consequência legal

Art. 137 – CLT - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

CENTRO UNIVERSITÁRIO - FACIPLAC
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
Direito Processual do Trabalho - 2.º SEMESTRE 2021

Professor: Eduardo Carvalho
Direito Processual do Trabalho