

FÉRIAS

Conforme Lei nº 13.467/2017

Wilson Seabra Neto

***Todos os direitos reservados.**

INTRODUÇÃO

Saudações, caro leitor(a)!

Com enorme prazer compartilho contigo material sobre férias. Tema extremamente prazeroso de estudar e ter conhecimento sobre o assunto, afinal, quem não gosta de tirar férias, correto?

O presente material abrange de forma objetiva sobre o conceito de férias, sua caracterização, bem como alteração sofrida a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Em complementação, o material tem como objetivo de auxiliar nos estudos dos operadores do direito em geral, em especial aos profissionais que escolheram a área trabalhista como âmbito de atuação. É direcionado também aos estudantes de direito que vão prestar o Exame de Ordem dos Advogados e aos concurseiros.

Ao final do material foram disponibilizados exercícios sobre o tema para melhor fixação de aprendizado.

Bons estudos!

Wilson Seabra Neto

SUMÁRIO

I.	Férias. Conceito. Finalidade.....	4
II.	Natureza jurídica.	4
III.	Irrenunciabilidade.....	4
IV.	Aquisição do direito.....	6
V.	Duração das férias	7
VI.	Concessão das férias	9
VII.	Remuneração das férias	10
VIII.	Efeitos da extinção do contrato laboral nas férias	12
IX.	Férias coletivas	14
X.	Exercícios de fixação	16
XI.	Gabarito	19
XII.	Bibliografia	19

I. Férias. Conceito. Finalidade.

As férias correspondem ao período destinado ao empregado para que possa descansar, deixar de prestar serviços, sem prejuízo de sua respectiva remuneração.

Carla Tereza Martins Romar (2019, p. 373) define como “direito do empregado de deixar de trabalhar e de estar à disposição do empregador durante um determinado período de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração, desde que preenchidos alguns requisitos exigidos por lei.”.

As férias têm por finalidade resguardar a saúde e integridade física do trabalhador, à medida que o repouso usufruído nesse período objetiva recuperar energias gastas e permitir que o trabalhador retorne ao serviço em melhores condições físicas e psíquicas.¹

II. Natureza jurídica.

As férias constituem no **direito** do empregado de usufruir do descanso previsto em lei, bem com no **dever** de não prestar serviços a outro empregador neste respectivo período, salvo se obrigado em virtude de contrato de trabalho mantido com aquele, nos termos do art. 138, da CLT.

Diante disto, ensina Carla Teresa Martins Romar (2019, p. 373) de que a natureza jurídica das férias é **dúplice**.

Complementa autora que do lado do empregador, constitui **dever** de conceder as férias ao empregado e um **direito** de exigir que o trabalhador não preste serviços durante o período das férias.

III. Irrenunciabilidade.

O direito às férias é **irrenunciável** pelo empregado, diante da **natureza imperativa das normas** sobre este tema, visto que a indisponibilidade do direito tem como objetivo garantir o repouso do empregado durante o respectivo período.²

¹ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 373.

² Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 373.

Diante disto, em regra, não poderia o empregado **substituir** o período de descanso por parcela em dinheiro, tornando-se inválida venda de férias.

Contudo, o legislador amenizou esta imperatividade ao permitir a conversão parcial do período de férias em pecúnia. Cuida-se do **abono de férias**, caracterizado pela **faculdade concedida ao trabalhador de converter 1/3 do período de férias** a que tiver direito em **trabalho**, com remuneração correspondente **aos dias trabalhados** (art. 143, da CLT).³

O abono de férias deve ser solicitado pelo empregado **até 15 dias antes do término do período aquisitivo**, nos termos do art. 143, §1º, da CLT.

O pagamento deve ser pago no mesmo prazo e na mesma forma que o pagamento da remuneração das férias, até dois dias antes do empregado usufruí-las, nos termos do art. 145, da CLT.

Quanto às férias coletivas, o abono deve ser objeto de **acordo coletivo** entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono, conforme art. 143, §2º, da CLT.

Destaca-se que o abono de férias possui natureza **indenizatória**, pois disciplinado no art. 144, da CLT que não integra na remuneração do trabalhador para os efeitos da legislação do trabalho.

Para esclarecimentos, segue abaixo dispositivos mencionados:

Art. 143 - É **facultado ao empregado** converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido **até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo**.

§ 2º - Tratando-se de **férias coletivas**, a conversão a que se refere este artigo **deverá ser objeto de acordo coletivo** entre o empregador e o

³ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 374, 375.

sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. (Grifou-se)

Art. 144. O **abono de férias** de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, **não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho**. (Grifou-se)

Art. 145 - O **pagamento** da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados **até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período**. (Grifou-se)

IV. **Aquisição do direito**

A cada 12 meses **de vigência** do contrato de trabalho, o trabalhador adquire o direito de usufruir das férias. Cuida-se do chamado **período aquisitivo**, conforme preceitua o art. 130, da CLT.

Chama-se atenção de que o período aquisitivo diz respeito aos 12 meses de **vigência do contrato de trabalho**, e não a 12 meses de trabalho. Vale ressaltar também que o **período de férias** é considerado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, o que torna **necessária sua inclusão na contagem dos períodos aquisitivos**.⁴

A data do início do contrato de trabalho é o marco inicial para contagem do período aquisitivo. Exemplo: Data de admissão em **18/11/2019**. O período aquisitivo corresponde entre **18/11/2019** a **17/11/2020**. A partir de **18/11/2020** inicia-se novo período aquisitivo.

O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de **90 (noventa) dias** da data em que se verificar a **respectiva baixa**, nos termos do art. 132, da CLT.

⁴ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 375.

O empregado **perderá o direito** às férias se, durante o período aquisitivo, se encontrar nas seguintes hipóteses, conforme art. 133, da CLT:

- Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes 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; e
- Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

V. Duração das férias

O critério utilizado pelo legislador para fins de contagem da duração das férias está ligado à **regularidade de comparecimento** ao serviço.⁵

Em regra, serão concedidos 30 (trinta) dias corridos de férias ao empregado que adquirir esse direito, inclusive para os que prestam serviços sob regime de tempo parcial.

Entretanto, o Diploma Laboral determina número menor da duração das férias ao empregado que faltar injustificadamente ao serviço, durante o período aquisitivo, de acordo com a proporção disciplinada no art. 130, da CLT, conforme ilustrado abaixo:

DURAÇÃO DAS FÉRIAS	
Número de faltas injustificadas	Número de dias de férias
Até 5	30 dias
De 6 a 14	24 dias
De 15 a 23	18 dias
De 24 a 32	12 dias

⁵ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 376.

De acordo com art. 131, da CLT, **não serão** consideradas como faltas injustificadas, a ausência do empregado:

- Nos casos referidos no art. 473;
- Durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- 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;
- Justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- Durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e
- Nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Como são previstas em lei, essas faltas já são consideradas justificadas, sendo vedado desconto para cálculo do período de férias, nos termos da Súmula nº 89, do TST, *in verbis*:

Súmula nº 89 do TST

FALTA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Se as faltas já são **justificadas pela lei**, consideram-se como ausências legais e **não serão descontadas para o cálculo do período de férias**. (Grifou-se)

ALERTA: dúvida que gera tanto para empregado quanto empregadores. Caso o colaborador deixe de comparecer ao serviço **injustificadamente** por até 5 (cinco) dias, além da redução do número de dias de férias, também será diminuído o **valor** do pagamento deste direito? Em outras palavras, pode o empregador realizar o pagamento **proporcional** ao número de dias de férias efetivamente usufruídos?

A resposta é **NÃO**. Nos termos do art. 130, §1º, da CLT, é vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. Logo, a **remuneração será correspondente aos 30 (trinta) dias de férias**.

VI. Concessão das férias

Como visto no item IV, foi tratado do **período aquisitivo** que corresponde ao período de **12 meses de vigência do contrato de trabalho** como requisito para que o empregado obtenha direito a usufruir de 30 dias de férias.

Cumprido o **período aquisitivo**, inicia-se o **período concessivo**, correspondente aos 12 meses subsequentes àquele primeiro, sendo que as férias são concedidas por **ato do empregador**, nos termos do art. 134, da CLT.

O período das férias será o que **melhor atende os interesses do empregador**, desde que concedidas no período concessivo, nos termos do art. 136, da CLT.

Vale ressaltar que os **menores de 18 (dezoito) anos** possuem o direito de fazer **coincidir suas férias com as férias escolares**, e aos **membros de mesma família** que trabalharem no mesmo estabelecimento, é atribuído o direito de usufruir das **férias em mesmo período**, salvo se **não resultar prejuízo ao serviço**, nos termos do art. 136, §§1º e 2º, da CLT.

As férias, em regra, devem ser concedidas em um só período. Entretanto, **mediante anuência** do empregado, as férias poderão ser fracionadas em até **3 (três) períodos**, sendo que um deles **não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos** e os demais **não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos**, nos termos do art. 134, §1º, da CLT.

É importante destacar que é **vedado início das férias no período de dois dias que antecede** feriado ou dia de repouso semanal remunerado, nos termos do art. 134, §3º, da CLT.

Questionamento: E se o empregador conceder as férias após o período concessivo?

Se o empregado não usufruir das férias no período concessivo (12 meses), é atribuído como punição ao empregador o pagamento em **dobro**, nos termos do art. 137, da CLT.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 81, que dispõe:

Súmula nº 81 do TST

FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão **deverão ser remunerados em dobro**. (Grifou-se)

Caso o empregador não realize o pagamento em dobro das férias, o trabalhador pode se valer da promoção de Reclamação Trabalhista e solicitar fixação por sentença da época do gozo das férias, nos termos do art. 137, §1º, da CLT.

A indenização pela não concessão das férias no momento oportuno terá como base de cálculo a **remuneração devida ao trabalhador na época da Reclamação** ou, se for o caso, **na da extinção do contrato de trabalho**, conforme disciplinado na Súmula nº 7, do TST:

Súmula nº 7 do TST

FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno **será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato**. (Grifou-se)

VII. Remuneração das férias

Nos termos do art. 142, da CLT e do art. 7º, XVII, da CF/88, o pagamento das férias ao trabalhador corresponde ao valor da sua respectiva remuneração, acrescida de 1/3 (terço constitucional).

O terço constitucional também será acrescido no caso de férias proporcionais, nos termos da Súmula nº 328, do TST:

Súmula nº 328 do TST

FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento das férias, **integrais ou proporcionais**, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, **sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.** (Grifou-se)

ATENÇÃO: o cálculo das férias terá como base a remuneração do empregado **na época da concessão**, e não na época da aquisição do direito, nos termos do art. 142, da CLT. Em complementação, o mesmo dispositivo apresenta regras de cálculo da remuneração em seus parágrafos, senão veja-se:

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por **tarefa** tomar-se-á por base a **media da produção no período aquisitivo** do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso **serão computados no salário** que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento 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.

O pagamento das férias e do seu abono deve ser realizado no mesmo prazo de até 2 (dois) dias que antecedem o início daquele benefício, mediante recibo, onde será indicado início e término das férias, nos termos do art. 145, da CLT.

Caso o empregador não cumpra com o pagamento no prazo legal (art. 145), será devido em dobro da remuneração das férias, com acréscimo do terço constitucional, nos termos da Súmula nº 450, do TST, a saber:

Súmula nº 450 do TST

FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

É devido o **pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional**, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, **o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal**. (Grifou-se)

VIII. Efeitos da extinção do contrato laboral nas férias

Como estudado no **item I**, as férias correspondem ao período em que o trabalhador deixa de prestar serviços sem prejuízo de sua remuneração, cujo objetivo é recomposição das energias físicas e mentais, bem como preservação da sua saúde e integridade física.

Diante da possibilidade do encerramento do pacto laboral sem que o trabalhador tenha efetivamente usufruído das férias, o legislador houve por bem indicar expressamente as consequências quando incidir tal situação.

De acordo com o art. 146, da CLT, na extinção do contrato de trabalho, qualquer que seja sua causa, é devido ao trabalhador a remuneração **simples ou em dobro**, conforme o caso, referente ao período das férias cujo direito tenha adquirido.

Assim, se as férias não foram gozadas no período concessivo correto serão indenizadas em dobro, enquanto que as férias que encontram-se no período concessivo respectivo em curso quando da extinção do contrato de trabalho serão indenizadas de forma simples.

ATENÇÃO: Há incidência da contribuição do FGTS sobre as **férias indenizadas**?

A resposta é **NÃO**. De acordo com a OJ nº 195, da SDI-1, do TST, não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas, senão veja-se:

195. FÉRIAS INDENIZADAS. FGTS. NÃO INCIDÊNCIA (inserido dispositivo) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas. (Grifou-se)

Também são devidas férias proporcionais quando não preenchido por completo o período aquisitivo, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês completo de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias, **inclusive nos contratos de trabalho por prazo determinado**, nos termos do art. 146, parágrafo único e art. 147, ambos da CLT.

Há acréscimo do terço constitucional nas férias proporcionais, nos termos do art. 7º XVII, da CF/88 e Súmula nº 328, do TST.

As férias proporcionais também são devidas no caso de pedido de demissão do empregado, conforme estabelece Súmula nº 261, do TST:

Súmula nº 261 do TST

FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço **tem direito a férias proporcionais**. (Grifou-se)

Importante mencionar que as férias proporcionais não serão devidas nos casos de demissão por justa causa, ainda que incompleto o período aquisitivo, nos termos da Súmula nº 171, do TST, a saber:

Súmula nº 171 do TST

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51). (Grifou-se)

Desta forma, quando extinto o contrato de trabalho, ao trabalhador são devidas férias proporcionais (se for o caso) e férias integrais (simples ou vencidas), todas acrescidas do terço constitucional.

IX. Férias coletivas

As **férias coletivas** são aquelas concedidas a **todos trabalhadores da empresa ou a um determinado setor do estabelecimento**, seja por interesse do empregador ou mediante negociação coletiva.

Por se tratar de situação excepcional, o Diploma Trabalhista indica requisitos para que seja efetivamente formalizada e validada essa questão, conforme estabelece o art. 139, da CLT.

As férias coletivas podem ser fracionadas em até 2 (dois) períodos anuais, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 (dez) dias.

Em complementação, a concessão das férias coletivas deve ser comunicada pelo empregador com antecedência mínima de 15 (quinze) dias:

- Ao órgão local do Ministério do Trabalho, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;
- Ao sindicato dos trabalhadores;
- Aos próprios trabalhadores.

Para esclarecimentos, colaciona-se abaixo dispositivo tratado:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em **2 (dois) períodos anuais** desde que **nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos**.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, **o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho**, com a **antecedência mínima de 15 (quinze) dias**, as datas de início e fim das férias, **precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida**.

§ 3º - **Em igual prazo**, o empregador enviará cópia da aludida comunicação **aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho**. (Grifou-se)

O trabalhador também poderá requerer o abono de férias, desde que o tema seja **objeto de acordo coletivo** entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, **independendo de requerimento individual** a concessão do abono, nos termos do art. 143, §2º, da CLT:

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

(...)

§ 2º - Tratando-se de **férias coletivas**, a conversão a que se refere este artigo **deverá ser objeto de acordo coletivo** entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, **independendo de requerimento individual** a concessão do abono. (Grifou-se)

Questionamento: Como fica a situação do trabalhador admitido em janeiro, cujas férias coletivas de 30 (trinta) dias são concedidas pela empresa em julho do mesmo ano, sendo que não houve preenchimento do período aquisitivo?

Ensina Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 746) que o trabalhador terá direito de descansar os 30 dias concedidos pelo empregador, visto que o estabelecimento estará fechado neste respectivo período.

Complementa a autora que neste exemplo o trabalhador receberá pelo período de 15 (quinze) dias de férias proporcionais, na forma do art. 140, da CLT, o correspondente a $6/12 + 1/3$ de seu salário, que será pago de forma antecipada, **reiniciando, a partir daí, novo período aquisitivo**, por quitada a proporcionalidade devida.

X. Exercícios de fixação

1. (FUNDEP (Gestão de Concursos) - 2019 - Prefeitura de Ervália - MG – Advogado) A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVII, assegura o direito ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Acerca de referido direito, é incorreto afirmar:

A) A época da concessão das férias será a que melhor atenda aos interesses do empregador.

B) Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na proporção de 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas ou 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes, entre outros.

C) É vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

D) As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa e deverão ser gozadas em um único período anual, desde que não seja inferior a 15 (quinze) dias corridos.

2. (FCC - 2019 - AFAP - Analista de Fomento – Advogado) Ana, com 40 anos de idade, é secretária da Empresa de Cobrança X Ltda. e possui direito ao gozo de férias. Seu empregador propôs que, ao invés de usufruir 30 dias corridos de férias, Ana usufrua-as de forma fracionada, em três períodos, para que a empresa não fique com a vaga desfalcada. De acordo com a legislação vigente,

(A) não há necessidade da concordância de Ana para que as férias sejam usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 15 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

(B) não há necessidade da concordância de Ana para que as férias sejam usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

(C) desde que haja concordância de Ana, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 15 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

(D) desde que haja concordância de Ana, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

(E) desde que haja concordância de Ana, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos.

3. (ENAMAT – Magistratura – I Concurso Nacional Unificado – 2017) José, vendedor em loja de confecções, solicitou ao empregador Marcelo, dez dias antes do término do respectivo período aquisitivo, a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário. Por sua vez, em momento posterior e com antecedência de sessenta dias, Marcelo informou a José a respeito do período designado para o respectivo gozo de férias. O pagamento de férias acrescidas do terço constitucional foi efetuado ao trabalhador no primeiro dia após o início das férias. Marcelo não pagou o abono pecuniário, por entender indevida no caso concreto a conversão

parcial, diante da data de solicitação da providência. Considere que, durante o período aquisitivo, José havia faltado sete vezes ao serviço, de forma injustificada, tendo havido desconto salarial. Além disso, no mesmo período aquisitivo, José ausentou-se do trabalho, de modo justificado, por vinte e quatro dias não consecutivos. Nesta situação hipotética,

(A) José não faz jus à fruição de férias, pois possuiu mais de trinta e duas faltas no período aquisitivo.

(B) José tem direito à conversão de 1/3 do período das férias em abono pecuniário, razão pela qual a falta de pagamento do abono gera o direito à remuneração das férias em dobro, incluído o terço constitucional.

(C) José faz jus ao gozo e remuneração de trinta dias de férias, acrescidas do terço constitucional, mas não à conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

(D) é devido a José o pagamento em dobro da remuneração de férias de vinte e quatro dias, incluído o terço constitucional, por ter sido realizada a quitação pelo empregador fora do prazo legal.

(E) é devido o pagamento a José, de forma simples, da remuneração de férias de vinte e quatro dias, incluído o terço constitucional, sem direito à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

4. (TRT 15ª REGIÃO (SP) – FCC 2018 - Analista Judiciário - Área Judiciária – Nível superior) A empresa SMG Logística Ltda. concedeu férias à sua empregada Valéria, referentes ao período aquisitivo 2015/2016. Considerando que Valéria faltou ao trabalho 12 dias injustificadamente durante o período aquisitivo, que requereu abono de férias 20 dias antes do término do período aquisitivo e que as férias foram concedidas a partir de 01/03/2018, de acordo com a legislação aplicável, a empregada gozou

(A) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.

(B) 24 dias de férias, recebeu a remuneração das férias de forma simples, além do abono de férias.

(C) 30 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.

(D) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, além do abono de férias.

(E) 18 dias de férias, recebeu a remuneração das férias em dobro, mas não recebeu o abono de férias, que foi requerido fora do prazo legal.

XI. Gabarito

1) “d”

2) “d”

3) “d”

4) “a”

XII. Bibliografia

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT).

Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).