

Reforma Trabalhista: Modificações quanto às férias

por Gustavo Filipe Barbosa Garcia

As questões trabalhistas geram discussão em diversos segmentos sociais, dividindo opiniões, cujos entendimentos opõe a manutenção da legislação posta e a necessária mudança para adequação ao panorama econômico e social. Nesse cenário de polarização, as Editoras Forense, Atlas e Método apresentam a visão de notórios acadêmicos, juízes e demais operadores do Direito do Trabalho,

As férias têm o objetivo de proporcionar período *mais extenso* de descanso ao empregado, de modo a evitar problemas de saúde decorrentes do cansaço excessivo[1].

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XVII, assegura o direito ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

O *período aquisitivo* de férias é de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, como estabelece o art. 130 da CLT.

Nesse enfoque, todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (art. 129 da CLT).

Após a aquisição do direito às férias, elas devem ser concedidas pelo empregador, respeitando o *período concessivo*, que é de 12 (doze) meses seguintes ao término do período aquisitivo.

Nesse sentido, as férias devem ser concedidas por ato do empregador, *em um só período*, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (art. 134 da CLT).

Conforme o art. 134, § 1º, com redação dada pelo Projeto de Lei 6.787/2016, desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser usufruídas em *até 03 três períodos*, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Essa divisão do período de gozo das férias, portanto, exige a anuência do empregado.

Em termos práticos, entretanto, sabendo-se que o empregado presta serviços de forma subordinada ao empregador, nem sempre a vontade daquele tem como ser manifestada de

forma autêntica e hígida, mesmo porque normalmente precisa do emprego para manter a própria subsistência e de sua família.

Quanto às *férias individuais*, o art. 134, § 1º, da CLT, na redação decorrente do Decreto-lei 1.535/1977, prevê que somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não pode ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Especificamente quanto às *férias coletivas*, o art. 139, § 1º, da CLT, o qual não é modificado pelo Projeto de Lei 6.787/2016, dispõe que as férias podem ser gozadas em 2 (*dois*) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Cabe esclarecer que podem ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa (art. 139 da CLT).

Como se pode notar, passa-se a autorizar, desde que haja anuência do empregado, o parcelamento do gozo das *férias individuais* em até 03 (três) períodos.

Nesse caso, um dos períodos não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

Exemplificando, poderíamos passar a ter férias de 30 dias fracionadas da seguinte forma: 14 dias, 08 dias e 08 dias.

Não obstante, deve-se registrar que nem sempre o empregado tem direito a 30 dias de férias. Nesse enfoque, segundo o 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: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Como se pode notar, apenas quando o período de férias é de 30 ou 24 dias é que se permite o parcelamento em três períodos, pois um dos períodos não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

Os períodos de férias mais curtos são passíveis de crítica, pois dificilmente irão atender à finalidade social do direito em questão, que seria de possibilitar o efetivo descanso ao empregado.

Cabe lembrar que a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho, sobre *férias anuais remuneradas*, de 1970, foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo 47/1981 e promulgada pelo Decreto 3.197/1999.

O art. 8º da referida Convenção da OIT dispõe que o *fracionamento do período de férias anuais remuneradas* pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país. Além disso, salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada, e desde que a duração do serviço dessa pessoa lhe dê direito a tal período de férias, em uma das frações do referido período deve corresponder *por pelo menos a duas semanas* de trabalho ininterrupto.

O art. 134, § 2º, da CLT, o qual prevê que aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade as férias são sempre concedidas de uma só vez, é *revogado* pelo art. 5º, inciso I, *f*, do Projeto de Lei 6.787/2016.

Passa a ser vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que *antecede* feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134, § 3º, acrescentado pelo Projeto de Lei 6.787/2016).

Essa previsão tem como objetivo não prejudicar o empregado quanto ao gozo das *férias individuais*, evitando que estas iniciem no período de 2 (dois) dias antes de feriado ou repouso semana remunerado, pois nesses dias o empregado já estaria descansando de forma remunerada.

Ainda assim, evidentemente, admite-se que o início das férias ocorra em período *posterior* ao feriado ou dia de repouso semana remunerado.