

ASSUNTOS PREVIDENCIÁRIOS

CARÊNCIA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS - ATUALIZAÇÕES Pág. 254

ASSUNTOS TRABALHISTAS

CORONAVÍRUS - RELAÇÕES DE TRABALHO - MP N° 927/2020 - CONSIDERAÇÕES Pág. 259

FÉRIAS ANUAIS – ATUALIZAÇÕES - CONSIDERAÇÕES Pág. 267

ASSUNTOS PREVIDENCIÁRIOS

CARÊNCIA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS Atualizações

Sumário

1. Introdução;
2. Carência – Conceito;
3. Benefícios Previdenciários Que Dependem De Carência;
4. Benefícios Previdenciários Que Não Dependem De Carência;
- 4.1 - Doença Ou Afecção;
5. Contribuições Que Computam Para O Período De Carência;
6. Qualidade De Segurado;
7. Mantém A Qualidade De Segurado;
- 7.1 - Período De Graça;
8. Perda Da Qualidade De Segurado;
9. Mudanças Com A Nova Previdência Em Relação A Carência Referente As Aposentadorias.

1. INTRODUÇÃO

O Decreto nº 3.048/1999 e a Lei nº 8.213/1991 também tratam sobre a carência em relação aos benefícios previdenciários.

Também a Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015 estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social.

Nesta matéria será tratada sobre os benefícios que precisam de carência e os que estão dispensáveis, com base nas legislações vigentes, conforme trata a Lei nº 8.213/1991.

2. CARÊNCIA – CONCEITO

Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências (Artigo 24 da Lei nº 8.213/1991).

Período de Carência é o número mínimo de meses (competências) pagos ao INSS para que o cidadão, ou em alguns casos o seu dependente, possa ter direito de receber um benefício. (Extraído do site - <https://www.inss.gov.br/orientacoes/carencia/>).

Importante: No site <https://www.inss.gov.br/orientacoes/carencia/>, encontra-se informações detalhadas sobre carência e também alguns exemplos.

3. BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS QUE DEPENDEM DE CARÊNCIA

Segue abaixo, os benefícios que dependem de carência previdenciária, tais como: Auxílio-doença, Aposentadoria por invalidez, Aposentadoria por idade, Aposentadoria por tempo de serviço, Aposentadoria especial, Salário-maternidade (para alguns segurados) e Auxílio-reclusão.

A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26 (Verificar o item “4” dessa matéria): (Artigo 25 da Lei nº 8.213/1991)

a) auxílio-doença e aposentadoria por invalidez:

- 12 (doze) contribuições mensais;

b) aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço e aposentadoria especial:

- 180 contribuições mensais;

c) salário-maternidade para as seguradas de que tratam os incisos V e VII do caput do art. 11 (Verificar abaixo) e o art. 13 desta Lei (Verificar abaixo):

- 10 (dez) contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei (Verificar abaixo); e [\(Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019\)](#)

d) auxílio-reclusão:

- 24 (vinte e quatro) contribuições mensais. ([Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019](#))

Em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere o inciso III (Verificar a alínea “b” acima) será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado (Parágrafo único, do artigo 25 da Lei nº 8.213/1991).

“Incisos V e VII do caput do art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:...”.

“Art. 13. Lei nº 8.213/1991 - É segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, desde que não incluído nas disposições do art. 11”.

“Parágrafo único do art. 39 da Lei nº 8.213/1991. Para a segurada especial fica garantida a concessão do salário-maternidade no valor de 1 (um) salário mínimo, desde que comprove o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao do início do benefício”.

4. BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS QUE NÃO DEPENDEM DE CARÊNCIA

Segue abaixo, os benefícios que não dependem de carência previdenciária, tais como: Pensão por morte, Salário-família, Auxílio-acidente, Auxílio-doença, Aposentadoria por invalidez, Nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho serviço social, Reabilitação profissional, Salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada.

Independente de carência a concessão das seguintes prestações: (Artigo 26 da Lei nº 8.213/1991)

a) pensão por morte, salário-família e auxílio-acidente; ([Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019](#))

b) auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado; ([Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015](#))

c) os benefícios concedidos na forma do inciso I do art. 39 (Verificar abaixo), aos segurados especiais referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei (trata sobre segurado especial);

d) serviço social;

e) reabilitação profissional.

f) salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica.

“Inciso I do art. 39:

I - de aposentadoria por idade ou por invalidez, de auxílio-doença, de auxílio-reclusão ou de pensão, no valor de 1 (um) salário mínimo, e de auxílio-acidente, conforme disposto no art. 86 desta Lei, desde que comprovem o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, igual ao número de meses correspondentes à carência do benefício requerido, observado o disposto nos arts. 38-A e 38-B desta Lei; ou ([Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019](#))”.

4.1 - Doença Ou Afecção

Independente de carência para concessão de benefícios, o segurado que, após filiar-se ao Regime Geral da Previdência Social, for acometido de alguma das doenças ou afecções relacionadas no Anexo XLV desta instrução: (Inciso II, do artigo 147 da IN INSS/PRES nº 77/2015)

a) Tuberculose ativa;

b) Hanseníase;

- c) Alienação mental;
- d) Neoplasia maligna;
- e) Cegueira;
- f) Paralisia irreversível e incapacitante;
- g) Cardiopatia grave;
- h) Doença de Parkinson;
- i) Espondiloartrose anquilosante;
- j) Nefropatia grave;
- k) Estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante);
- l) Síndrome da Imunodeficiência Adquirida – AIDS;
- m) Contaminação por radiação com base em conclusão da medicina especializada; e
- n) Hepatopatia grave.

Entende-se como acidente de qualquer natureza aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos ou biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa (Parágrafo único, do artigo 147 da IN INSS/PRES nº 77/2015)

5. CONTRIBUIÇÕES QUE COMPUTAM PARA O PERÍODO DE CARÊNCIA

Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições: (Artigo 27 da Lei nº 8.213/1991 - [Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015](#))

a) referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos; ([Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015](#))

b) realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13 (Verificar abaixo). ([Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015](#)).

“Incisos V e VII do caput do art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:...”.

“Art. 13. Lei nº 8.213/1991 - É segurado facultativo o maior de 14 (quatorze) anos que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, desde que não incluído nas disposições do art. 11”.

6. QUALIDADE DE SEGURADO

As informações listadas abaixo foram extraídas do site do INSS (<https://www.inss.gov.br/orientacoes/qualidade-de-segurado/>):

Qualidade de segurado é a condição atribuída a todo cidadão filiado ao INSS que possua uma inscrição e faça pagamentos mensais a título de Previdência Social.

São considerados segurados do INSS aqueles na condição de Empregado, Trabalhador Avulso, Empregado Doméstico, Contribuinte Individual, Segurado Especial e Facultativo.

Esta denominação deve-se ao fato da sigla “INSS” ser a abreviação de Instituto Nacional do “Seguro” Social e, portanto, ser considerada uma seguradora pública que oferece benefícios previdenciários a título de aposentadorias e pensões, além de benefícios de auxílio-doença e outros para momentos em que o cidadão fica impossibilitado de exercer suas atividades laborativas ou cotidianas.

Importante: No site <https://www.inss.gov.br/orientacoes/qualidade-de-segurado/>, encontra-se informações detalhadas sobre qualidade de segurado e também alguns exemplos.

7. MANTÉM A QUALIDADE DE SEGURADO

Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições: (Artigo 13 do Decreto nº 3.048/1999)

I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício;

II - até 12 (doze) meses após a cessação de benefício por incapacidade ou após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela previdência social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

III - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado detido ou recluso;

V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar; e

VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

§ 1º O prazo do inciso II será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses, se o segurado já tiver pago mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado.

§ 2º O prazo do inciso II ou do § 1º será acrescido de 12 (doze) meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa situação por registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º Durante os prazos deste artigo, o segurado conserva todos os seus direitos perante a previdência social.

§ 4º Aplica-se o disposto no inciso II do caput e no § 1º ao segurado que se desvincular de regime próprio de previdência social.

5º A perda da qualidade de segurado não será considerada para a concessão das aposentadorias por tempo de contribuição e especial.

§ 6º Aplica-se o disposto no § 5º à aposentadoria por idade, desde que o segurado conte com, no mínimo, o número de contribuições mensais exigido para efeito de carência na data do requerimento do benefício.

Art. 14. O reconhecimento da perda da qualidade de segurado no termo final dos prazos fixados no art. 13 ocorrerá no dia seguinte ao do vencimento da contribuição do contribuinte individual relativa ao mês imediatamente posterior ao término daqueles prazos”.

Importante: No site <https://www.inss.gov.br/orientacoes/qualidade-de-segurado/>, encontra-se informações detalhadas sobre manutenção da qualidade do segurado e também alguns exemplos.

7.1 - Período De Graça

O período de graça é um prazo em que o segurado mantém seus direitos perante à previdência social após deixar de contribuir (Artigo 13 do Decreto nº 3.048/1999 e artigo 15 da Lei nº 8.213/1991).

O período de graça dá direito ao segurado de receber benefícios, mesmo sem contribuir para a Previdência Social, desde que já tenha contribuído efetivamente em outro momento. E esse prazo sem contribuir varia de 3 (três) até 24 (vinte e quatro) meses (Artigo 13 do Decreto nº 3.048/1999 e artigo 15 da Lei nº 8.213/1991).

As informações listadas abaixo foram extraídas do site do INSS (<https://www.inss.gov.br/orientacoes/qualidade-de-segurado/>):

Entretanto, a legislação determina que, mesmo em algumas condições sem recolhimento, esses filiados ainda irão manter esta qualidade, o que é denominado “período de graça”, vejamos:

- sem limite de prazo enquanto o cidadão estiver recebendo benefício previdenciário, como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, bem como auxílio-acidente ou auxílio-suplementar;
- até 12 (doze) meses após o término de benefício por incapacidade (por exemplo, auxílio-doença), salário maternidade ou do último recolhimento realizado para o INSS quando deixar de exercer atividade remunerada (empregado, trabalhador avulso, etc.) ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;
- até 12 (doze) meses após terminar a segregação, para os cidadãos acometidos de doença de segregação compulsória;
- até 12 (doze) meses após a soltura do cidadão que havia sido detido ou preso;
- até 03 (três) meses após o licenciamento para o cidadão incorporado às forças armadas para prestar serviço militar;
- até 06 (seis) meses do último recolhimento realizado para o INSS no caso dos cidadãos que pagam na condição de “facultativo”.

Os prazos que foram listados acima começam a ser contados na ser contados no mês seguinte à data do último recolhimento efetuado ou do término do benefício conforme o caso.

8. PERDA DA QUALIDADE DE SEGURADO

Na hipótese de perda da qualidade de segurado, para fins da concessão dos benefícios de auxílio-doença, de aposentadoria por invalidez, de salário-maternidade e de auxílio-reclusão, o segurado deverá contar, a partir da data da nova filiação à Previdência Social, com metade dos períodos previstos nos incisos I, III e IV do caput do art. 25 desta Lei (Verificar o item “3” dessa matéria) (Artigo 27-A da Lei nº 8.213/1991 - [Redação dada pela Lei nº 13.846, de 2019](#)).

Importante: No site <https://www.inss.gov.br/orientacoes/qualidade-de-segurado/>, encontra-se informações detalhadas sobre a perda da qualidade e também alguns exemplos.

9. MUDANÇAS COM A NOVA PREVIDÊNCIA EM RELAÇÃO A CARÊNCIA REFENTE AS APOSENTADORIAS

Segue abaixo, a tabela com as regras de transição e novas regras de acesso para o direito ao benefício de aposentadorias, extraído do site <https://www.inss.gov.br/o-que-mudou-com-a-nova-previdencia-confira-tabela-com-as-regras-de-transicao-para-filiado-ate-a-emenda-constitucional-103-2019/>:

O QUE MUDOU COM A NOVA PREVIDÊNCIA									
REGRAS DE TRANSIÇÃO PARA FILIADO ATÉ A EMENDA CONSTITUCIONAL 103/2019									
Aposentadoria por Idade	REGIME GERAL	TRANSIÇÃO DO REGIME GERAL	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)
	60 * 55	NÃO	NÃO	15 ANOS	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Aposentadoria por Tempo de Contribuição	REGIME GERAL (ART. 15)	NÃO	NÃO	30 35	NÃO	86 96 *	180 MESES		MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)
	REGIME GERAL (ART. 15)	56 61 *	NÃO	30 35	NÃO	NÃO	180 MESES		MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)
	REGIME GERAL (ART. 15)	NÃO	=28 =33	30 35	50%	NÃO	180 MESES		MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)
REGIME GERAL (ART. 15)	57 60	NÃO	30 35	100%	NÃO	180 MESES		INTEGRALIDADE DA MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94*	
Aposentadoria de Professor	REGIME GERAL (ART. 15)	NÃO	NÃO	25 30	NÃO	61 91 **	180 MESES		MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)
	REGIME GERAL (ART. 15)	51 56 **	NÃO	25 30	NÃO	NÃO	180 MESES		MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)
	REGIME GERAL (ART. 15)	52 55	NÃO	25 30	100%	NÃO	180 MESES		INTEGRALIDADE DA MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94*
Aposentadoria Especial	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	15 ANOS	60	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)				
	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	20 ANOS	76	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)				
	TRANSIÇÃO DO CONTRIBuinte (PROTEÇÃO)	25 ANOS	86	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" desde julho/94* x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)				
NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA DA EMENDA CONSTITUCIONAL 103/2019									
Aposentadoria do Trabalhador	Mulheres	57	25 ANOS	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)				
	Homens	60	25 ANOS	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 20 ANOS)				
Aposentadoria Programada	Mulheres	52	15 ANOS	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 20 ANOS)				
	Homens	65	20 ANOS	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 20 ANOS)				
Aposentadoria Especial	15 ANOS	55	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)					
	20 ANOS	58	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)					
	25 ANOS	60	180 MESES	MÉDIA DE 100% DOS "SALÁRIOS DE CONTRIBuinte" x 60%+2% (prazo q exceder 15 ANOS)					

Fundamentos Legais: Os citados no texto, em assuntos trabalhistas.

ASSUNTOS TRABALHISTAS

CORONAVÍRUS - RELAÇÕES DE TRABALHO - MP N° 927/2020 **Considerações**

Sumário

1. Introdução;
2. Hipótese De Força Maior E Conceito;
3. Medidas Trabalhistas - Medida Provisória N° 927/2020;
 - 3.1 - Acordo Individual Escrito - Entre Empregado E empregador - Independente De Negociação Com o Sindicato Da Categoria;
 - 3.2 - Medidas Adotadas;
 - 3.2.1 - Teletrabalho;
 - 3.2.2 - Férias ;
 - 3.2.2.1 - Antecipação De Férias Individuais;
 - 3.2.2.2 - Concessão De Férias Coletivas;
 - 3.2.3 - Feriados - Antecipação;
 - 3.2.4 - Banco De Horas - Poderá Ser Determinada Pelo Empregador ;
 - 3.2.5 - Suspensão De Exigências Administrativas Em SST - Segurança E Saúde No Trabalho;
 - 3.2.6 - Deferimento Do Recolhimento Do FGTS - Fundo De Garantia Do Tempo de Serviço;
 4. Outras Disposições Em Matéria Trabalhista;
 - 4.1 - Estabelecimentos De Saúde;
 - 4.1.1 - Compensação Das Horas;
 - 4.2 - Prazos Processuais Para Apresentação De Defesa E Recurso;
 - 4.3 - Casos De Contaminação Pelo Coronavírus;
 - 4.4 - Acordos E As Convenções Coletivos Vencidos Ou Vincendos;
 - 4.5 - Atuação Dos Auditores Fiscais Do Trabalho Do Ministério Da Economia;
 - 4.6 - Aplicação Da MP Aplica-se Aos Contratos De Trabalho;
 - 4.7 - Trabalho Em Teletendimento E Telemarketing;
 5. Antecipação Do Pagamento Do Abono Anual De 2020;
 6. Disposições Finais.

1. INTRODUÇÃO

Devido a pandemia mundial por causa do coronavirus, muitas dúvidas e medidas estão sendo tomadas em várias áreas, e nessa matéria será feito um resumo no caso da área trabalhista, conforme dispõe a Medida Provisória n° 927, de 22 de março de 2020 (Com força de Lei), publicada no Diário Oficial da União, no dia 22.03.2020. Esta medida dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências, com aplicação imediata.

2. HIPÓTESE DE FORÇA MAIOR E CONCEITO

O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 2020, e para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (Verificar abaixo) (Parágrafo único do artigo 1° da MP n° 927/2020).

"Art. 501. CLT - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo".

3. MEDIDAS TRABALHISTAS - MEDIDA PROVISÓRIA N° 927/2020

A Medida Provisória citada, dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n° 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei n° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (Artigo 1° da MP n° 927/2020).

3.1 - Acordo Individual Escrito - Entre Empregado E empregador - Independente De Negociação Com o Sindicato Da Categoria

Durante o estado de calamidade pública a que o item "3" dessa matéria, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito (por escrito ou por meio eletrônico), a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (Artigo 2º da MP nº 927/2020).

3.2 - Medidas Adotadas

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:(Artigo 3º da MP nº 927/2020)

- a) o teletrabalho;
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; e (Sem aplicação, revogado)
- h) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

3.2.1 - Teletrabalho

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (§ 1º, do artigo 3º da MP nº 927/2020).

- Alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho:

O empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (Artigo 4º da MP nº 927/2020).

- Comunicado ao empregado no mínimo de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico:

A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico (§ 2º, do artigo 4º da MP nº 927/2020).

- Infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (§ 3º, do artigo 4º da MP nº 927/2020).

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: (§ 4º, do artigo 4º da MP nº 927/2020)

- a) o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
- b) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata a alínea "a" acima, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (§ 5º, do artigo 4º da MP nº 927/2020).

- Estagiários E Aprendizes:

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes (Artigo 5º da MP nº 927/2020).

3.2.2 - Férias

Comunicação Mínima De 48 Horas, Por Escrito Ou Por Meio Eletrônico.

3.2.2.1 - Antecipação De Férias Individuais

Durante o estado dessa calamidade pública, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado (Artigo 6º da MP nº 927/2020):

a) não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco dias) corridos; e

b) poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

- Grupo de risco e suspensão das férias:

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

Durante o estado dessa calamidade pública, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas (Artigo 8º da MP nº 927/2020):

- Pagamento do adicional de 1/3 e abono pecuniário:

Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 (Artigo 8º da MP nº 927/2020).

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de 1/3 (um terço) de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o parágrafo acima (Parágrafo único, do artigo 8º da MP nº 927/2020).

- Pagamento da remuneração das férias:

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado dessa calamidade pública poderá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Dois dias antes do início do gozo das férias) (Artigo 9º da MP nº 927/2020).

- Hipótese de dispensa do empregado:

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias (Artigo 10 da MP nº 927/2020).

3.2.2.2 - Concessão De Férias Coletivas

Durante o estado dessa calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas,

não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Artigo 11 da MP nº 927/2020).

- Dispensas da comunicação prévia:

Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Artigo 12 da MP nº 927/2020).

- Demais procedimentos:

Entende-se que demais procedimentos, poderá aplicar os mesmos que citam referente a férias individuais (verificar no subitem "3.2.2.1" dessa matéria)

3.2.3 - Feriados - Antecipação

Durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados (Artigo 13 da MP nº 927/2020).

Os feriados a que se refere acima poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas (§ 1º do artigo 13 da MP nº 927/2020).

- Feriados religiosos, condições especiais:

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito (§ 2º do artigo 13 da MP nº 927/2020).

3.2.4 - Banco De Horas - Poderá Ser Determinada Pelo Empregador

Durante o estado dessa calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (Artigo 14 da MP nº 927/2020).

A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até 2 (duas) horas, que não poderá exceder 10 (dez) horas diárias (§ 1º, do artigo 14 da MP nº 927/2020).

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo (§ 2º, do artigo 14 da MP nº 927/2020).

Importante: Para o caso do banco de horas poderá fazer o banco de horas "negativo", ou seja, o empregado irá trabalhar essas horas posteriormente.

3.2.5 - Suspensão De Exigências Administrativas Em SST - Segurança E Saúde No Trabalho

Durante o estado dessa calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais (Artigo 15 da MP nº 927/2020).

Os exames a que se refere acima serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (§ 1º do artigo 15 da MP nº 927/2020).

- Prorrogação representa risco para a saúde do empregado:

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização (§ 2º do artigo 15 da MP nº 927/2020).

- Exame demissional poderá ser dispensado:

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e 180 (oitenta) dias (§ 3º do artigo 15 da MP nº 927/2020).

- Treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados:

Durante o estado dessa calamidade pública, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (Artigo 16 da MP nº 927/2020).

Os treinamentos de que trata o caput serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública (§ 1º do artigo 16 da MP nº 927/2020).

Durante o estado dessa calamidade pública, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança (§ 2º do artigo 16 da MP nº 927/2020).

- Comissões internas de prevenção de acidentes:

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos (Artigo 17 da MP nº 927/2020).

3.2.6 - Deferimento Do Recolhimento Do FGTS - Fundo De Garantia Do Tempo de Serviço

- Suspensão do prazo legal para pagamento das competências de março, abril e maio de 2020:

Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente (Artigo 19 da MP nº 927/2020).

Os empregadores poderão fazer uso da prerrogativa prevista no caput (Artigo acima) independentemente: (Parágrafo único, do artigo 19 da MP nº 927/2020)

I - do número de empregados;

II - do regime de tributação;

III - da natureza jurídica;

IV - do ramo de atividade econômica; e

V - da adesão prévia".

- Parcelamento das competências de março, abril e maio de 2020:

O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 (Artigo 20 da MP nº 927/2020).

- Até 6 (Seis) Parcelas das competências de março, abril e maio de 2020:

O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas será quitado em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º (sétimo) dia de cada mês, a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990 (§ 1º do artigo 20 da MP nº 927/2020).

- Declarar as informações, até 20 de junho de 2020:

Para usufruir da prerrogativa prevista acima, o empregador fica obrigado a declarar as informações, até 20 de junho de 2020, nos termos do disposto no inciso IV do caput do art. 32 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observado que: (§ 2º do artigo 20 da MP nº 927/2020).

a) as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e

b) os valores não declarados, nos termos do disposto neste parágrafo, serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

- Hipótese de rescisão do contrato de trabalho:

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a suspensão prevista no art. 19 (Verificar acima - Suspensão do prazo legal para pagamento das competências de março, abril e maio de 2020) ficará resolvida e o empregador ficará obrigado: (Artigo 21 da MP nº 927/2020)

a) ao recolhimento dos valores correspondentes, sem incidência da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990, caso seja efetuado dentro do prazo legal estabelecido para sua realização; e

b) ao depósito dos valores previstos no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990 (Multa rescisória ao empregado).

Na hipótese prevista no caput (verificar o artigo acima), as eventuais parcelas vincendas terão sua data de vencimento antecipada para o prazo aplicável ao recolhimento previsto no art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990 (Multa rescisória ao empregado) (Parágrafo único, do artigo 21 da MP nº 927/2020).

- Estarão sujeitas à multa e aos encargos:

As parcelas de que trata o art. 20, caso inadimplidas, estarão sujeitas à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990 (Artigo 22 da MP nº 927/2020).

- Suspensão a contagem do prazo prescricional:

Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (Artigo 23 da MP nº 927/2020).

- Bloqueio do certificado de regularidade do FGTS:

O inadimplemento das parcelas previstas no § 1º do art. 20 ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS (Artigo 24 da MP nº 927/2020).

- Prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente:

Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor desta Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias (Artigo 25 da MP nº 927/2020).

Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade (Parágrafo único, do artigo 25 da MP nº 927/2020).

4. OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA

4.1 - Estabelecimentos De Saúde

Durante o dessa estado de calamidade pública, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas) de descanso: (Artigo 26 da MP nº 927/2020)

"I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a 13ª (décima terceira) e a 24ª (vigésima quarta) hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (Verificar abaixo)".

"Art. 67. CLT - É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. (Redação dada pela Medida Provisória nº 905, de 2019)

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização".

4.1.1 - Compensação Das Horas

As horas suplementares computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos incisos I e II do caput do art. 26 (Verificar o subitem "4.1" dessa matéria) poderão ser compensadas, no prazo de 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, por meio de banco de horas ou remuneradas como hora extra (Artigo 27 da MP nº 927/2020).

4.2 - Prazos Processuais Para Apresentação De Defesa E Recurso

Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (22 de março de 2020), os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS ficam suspensos (Artigo 28 da MP nº 927/2020).

4.3 - Casos De Contaminação Pelo Coronavírus

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal (Artigo 29 da MP nº 927/2020).

4.4 - Acordos E As Convenções Coletivos Vencidos Ou Vincendos

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória (22 de março de 2020), poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 (noventa) dias, após o termo final deste prazo (Artigo 30 da MP nº 927/2020).

4.5 - Atuação Dos Auditores Fiscais Do Trabalho Do Ministério Da Economia

Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: (Artigo 31 da MP nº 927/2020)

I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias;

II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;

III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e

IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil".

4.6 - Aplicação Da MP Aplica-se Aos Contratos De Trabalho

O disposto nesta Medida Provisória aplica-se: (Artigo 32 da MP nº 927/2020)

I - às relações de trabalho regidas:

a) pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (Contrato Temporário), e

b) pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (Trabalhador Rural); e

II - no que couber, às relações regidas pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, tais como jornada, banco de horas e férias (Empregado Doméstico)".

4.7 - Trabalho Em Teleatendimento E Telemarketing

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II do

Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 (Artigo 33 da MP nº 927/2020).

5. ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO ANUAL EM 2020

No ano de 2020, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Décimo terceiro dos beneficiários da Previdência Social), ao beneficiário da previdência social que, durante este ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas, excepcionalmente, da seguinte forma: (Artigo 34 da MP nº 927/2020)

a) a primeira parcela corresponderá a 180 (cinquenta por cento) do valor do benefício devido no mês de abril e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

b) a segunda parcela corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência maio.

Na hipótese de cessação programada do benefício prevista antes de 31 de dezembro de 2020, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário (Artigo 35 da MP nº 927/2020)

Sempre que ocorrer a cessação do benefício antes da data programada, para os benefícios temporários, ou antes de 31 de dezembro de 2020, para os benefícios permanentes, deverá ser providenciado o encontro de contas entre o valor pago ao beneficiário e o efetivamente devido (Parágrafo único, do artigo 35 da MP nº 927/2020).

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Consideram-se convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor desta Medida Provisória (Artigo 36 da MP nº 927/2020).

A Lei nº 8.212, de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações: (Artigo 37 da MP nº 927/2020)

"Art. 47. É exigida Certidão Negativa de Débito-CND, fornecida pelo órgão competente, nos seguintes casos:

.....

§ 5º O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até cento e oitenta dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

....." (NR)

Art. 38. A Lei nº 13.979, de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

.....

§ 6º Ato conjunto dos Ministros de Estado da Saúde, da Justiça e Segurança Pública e da Infraestrutura disporá sobre a medida prevista no inciso VI do caput.

§ 6º-A O ato conjunto a que se refere o § 6º poderá estabelecer delegação de competência para a resolução dos casos nele omissos.

....." (NR)

Fundamento legais: Citados no texto.

FÉRIAS ANUAIS – ATUALIZAÇÕES

Considerações

Sumário

1. Introdução;
2. Conceitos;
3. Direito E Objetivo Das Férias;
4. Período Aquisitivo;
5. Período Concessivo;
6. Contagem De Avos;
- 6.1 – Fração Superior A 14 (Quatorze) Dias;
7. Contagem De Avos;
- 7.1 – Fração Superior A 14 (Quatorze) Dias;
8. Redução Do Período De Gozo Das Férias - Faltas Injustificadas;
9. Desconto De Faltas Nas Férias – Proibido;
10. Perda Do Direito A Férias – Situações;
- 10.1 - Afastamento - Auxílio-Doença Ou Auxílio-Acidente;
- 10.2 - Serviço Militar Obrigatório;
11. Incompatível Férias Com Auxílio-Doença/Acidente/Licenças;
12. Concessão, Francionamento E Época Das Férias;
- 12.1 - Início Do Gozo Das Férias;
13. Abono Pecuniário;
- 13.1 – Requerimento;
- 13.2 – Modelo De Solicitação De Abono Pecuniário De Férias;
14. Formalidades Para A Concessão Das Férias;
- 14.1 - Comunicação Ao Empregado Por Escrito - “Aviso De Férias”;
- 14.1.1 – Modelo De Aviso De Férias;
- 14.2 – Anotações Referente A Férias;
15. Pagamento Das Férias E Do Abono Pecuniário;
- 15.1 - Prazo Para Pagamento;
- 15.2 - Pagamento Fora Do Prazo;
- 15.3 - Jurisprudência;
16. Cancelamento Das Férias;
17. Compra De Férias – Vedado;
18. Férias Em Dobro (Férias Forem Concedidas Após O Prazo Legal) – Indenização;
- 18.1 - Retorno Do Auxílio-Doença Ou Acidentário E Da Licença-Maternidade;
- 18.2 – Rescisão Contratual;
19. Prestação De Serviço Durante O Período De Férias Com Outro Empregador;
20. Ocorrências Durante O Período De Gozo De Férias;
- 20.1 – Parto;
- 20.2 – Doença;
- 20.3 - Falecimento Do Empregado Durante As Férias;
- 20.4 - Licença-Paternidade;
21. Férias E Aviso Prévio – Inválido;
22. Adicional De 1/3 Constitucional Sobre As Férias E Do Abono Pecuniário;
23. Remuneração;
- 23.1 - Empregados Com Salário Fixo;
- 23.2 - Empregado Que Recebe Por Hora;
- 23.3 - Empregado Que Recebe Por Tarefa (Produção);
- 23.4 - Empregados Comissionistas;
- 23.5 - Empregados Que Recebem Adicionais;
24. Como Calcular As Férias Quando O Mês É De 28, 29 Ou 31 Dias;
25. Adiantamento Da 1ª Parcela Do 13º Salário;
- 25.1 – Modelo De Solicitação Da 1ª Parcela Do 13º Salário Por Ocasão De Férias;
26. Férias Proporcionais;
- 26.1 - Número De Faltas Injustificadas;
- 26.2 - Rescisão Do Contrato De Trabalho;
- 26.2.1 – Dispensa Sem Justa Causa E Término De Contrato;
- 26.2.2 - Justa Causa;
- 26.2.3 - Pedido De Demissão;
- 26.2.4 - Readmissão Dentro De 60 Dias Subsequentes A Rescisão;
27. Incidências De INSS E FGTS;
- 27.1 – INSS;
- 27.2 – FGTS;
28. Prescrição;
29. Penalidades E Multas;

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 garante que o trabalhador urbano e rural tem o direito ao gozo de férias anuais e deverão ser remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, ou seja, todo empregado tem direito a gozar suas férias e sem perda de remuneração.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seus artigos 129 a 153, trata sobre as férias e seus reflexos.

Conforme as legislações citadas, as férias individuais são concedidas pelo empregador, onde ele irá determinar durante o período subsequente de 12 (doze) meses após a aquisição do direito adquirido pelo empregado.

E nesta matéria será tratada sobre as férias anuais (individuais), com suas características, particularidades, procedimentos e considerações, conforme legislações vigentes.

2. CONCEITOS

Segue abaixo, alguns conceitos de férias, para melhor compreensão desta matéria.

a) Férias: é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por 1 (um) ano, ou seja, por um período de 12 (doze) meses, período este denominado “aquisitivo”.

As férias devem ser concedidas e gozadas dentro dos 12 (doze) meses subsequentes à aquisição do direito, período este chamado de “concessivo”.

b) Férias Vencidas: “são as que se referem a período aquisitivo já completado e que não foram ainda concedidas ao empregado”.

c) Férias Proporcionais: “se refere ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência da rescisão, desde que não haja sido demitido por justa causa”.

d) Férias Coletivas: “são férias concedidas a todos os trabalhadores de determinados estabelecimentos, ou somente a certos setores da empresa, para serem gozadas em 2 (dois) períodos anuais, nenhum deles inferior a 10 (dez) dias”.

e) Férias em Dobro: refere-se ao período aquisitivo, o qual o empregado não gozou as férias dentro do período concessivo, ou seja, o empregado terá direito ao pagamento das férias em dobro, como indenização, quando elas forem concedidas após o término do período concessivo.

3. DIREITO E OBJETIVO DAS FÉRIAS

A Legislação trabalhista estabelece o mínimo de 30 (trinta) dias consecutivos de férias, salvo se houver faltas não justificadas ou outros motivos que serão vistos no decorrer desta matéria. E esse período de férias será após o período de 12 (doze) meses de trabalho referente ao mesmo contrato, o qual esse período é denominado como período aquisitivo, conforme estabelece os artigos 129, 130 e 134 da CLT.

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

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

“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”.

O objetivo e direito a férias é de lhe conceder um lícito e reparador descanso ao empregado, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

Importante: “O direito ao gozo de férias anuais tem como objetivo salvar ou preservar a saúde do empregado, produzindo-lhe uma oportunidade para restaurar suas forças e também de lhe proporcionar um pouco de lazer. E também de conceder ao empregado um justo e reparador descanso, sendo então, proibido a conversão de todo o período em pecúnia, mas somente a 1/3 (abono pecuniário) do direito a que o empregado fizer jus, na época da concessão das férias”.

4. PERÍODO AQUISITIVO

Período aquisitivo “é o período correspondente a 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho e após o qual o empregado adquire o direito de gozar as férias”.

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho (na mesma empresa), o empregado terá direito a férias, ou seja, o período aquisitivo (Artigo 130 da CLT).

“O empregado tem direito a férias anuais e qual a remuneração? Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (CLT art. 129). A CF/88 estipula em seu art.7º, XVII, remuneração de férias em valor superior, em pelo menos um terço, ao valor do salário normal”.

“Qual o período de férias anuais? O período de férias anuais deve ser de 30 dias corridos, se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente mais de 5 vezes ao serviço”.

Observação: As informações acima também foram extraídas do site http://www3.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp”.

Exemplo de período aquisitivo:

O empregado foi contratado em 02.08.2015 e completou o período aquisitivo em 01.08.2016, ou seja, 12 meses, conforme trata o artigo 130 da CLT.

5. PERÍODO CONCESSIVO

A legislação trabalhista define que o período concessivo é o prazo estabelecido, no qual o empregador deverá conceder as férias ao empregado que completou 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, na mesma empresa (artigo 134 da CLT).

“Período concessivo é o prazo de 12 (doze) meses subsequentes ao término do período aquisitivo, o qual o empregador deverá conceder as férias do empregado sob pena de pagamento em dobro”.

“O período concessivo começa em seguida ao término do período aquisitivo, e a sua duração máxima é de 12 (doze) meses”.

Exemplo de período concessivo:

O empregado foi contratado em 02.08.2014 e completou o período aquisitivo em 01.08.2015 e o período concessivo em 01.08.2016. Então, se o empregador não concedeu as férias até o dia 01.08.2016, ele terá de pagar em dobro as férias.

6. CONTAGEM DE AVOS

A contagem das férias se dará de data a data, desta forma terá o ano completo e meses completos, segue abaixo exemplos:

Exemplo 1:

Empregado contratado dia 10.06.2013, sua contagem de avos do seu período aquisitivo corresponderá:

- 10.06.2013 a 09.07.2013 = 1/12 avos
- 10.07.2013 a 09.08.2013 = 2/12 avos
- 10.08.2013 a 09.09.2013 = 3/12 avos
- 10.09.2013 a 09.10.2013 = 4/12 avos
- 10.10.2013 a 09.11.2013 = 5/12 avos
- 10.11.2013 a 09.12.2013 = 6/12 avos
- 10.12.2013 a 09.01.2014 = 7/12 avos
- 10.01.2014 a 09.02.2014 = 8/12 avos
- 10.02.2014 a 09.03.2014 = 9/12 avos
- 10.03.2014 a 09.04.2014 = 10/12 avos
- 10.04.2014 a 09.05.2014 = 11/12 avos

- 10.05.2014 a 09.06.2014 = 12/12 avos

Exemplo 2:

Empregado contratado dia 12.07.2013, sua contagem de avos do seu período aquisitivo corresponderá:

- 12.07.2013 a 11.08.2013 = 1/12 avos

- 12.08.2013 a 11.09.2013 = 2/12 avos

- 12.09.2013 a 11.10.2013 = 3/12 avos

- 12.10.2013 a 11.11.2013 = 4/12 avos

- 12.11.2013 a 11.12.2013 = 5/12 avos

- 12.12.2013 a 11.01.2014 = 6/12 avos

- 12.01.2014 a 11.02.2014 = 7/12 avos

- 12.02.2014 a 11.03.2014 = 8/12 avos

- 12.03.2014 a 11.04.2014 = 9/12 avos

- 12.04.2014 a 11.05.2014 = 10/12 avos

- 12.05.2014 a 11.06.2014 = 11/12 avos

- 12.06.2014 a 11.07.2014 = 12/12 avos

6.1 – Fração Superior A 14 (Quatorze) Dias

Conforme o artigo 146 da CLT, em seu parágrafo único, na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

E o artigo 147 da CLT elenca que o empregado despedido sem justa causa ou se se tratar de extinção de contrato por prazo determinado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, faz jus a férias proporcionais, ou seja, na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Segue abaixo, exemplos referentes aos 15 (quinze) dias a qual corresponde a 1/12 para a contagem das férias.

Exemplo 1:

“Período concessivo é o prazo de 12 (doze) meses subsequentes ao término do período aquisitivo, o qual o empregador deverá conceder as férias do empregado sob pena de pagamento em dobro”.

“O período concessivo começa em seguida ao término do período aquisitivo, e a sua duração máxima é de 12 (doze) meses”.

Exemplo de período concessivo:

O empregado foi contratado em 02.08.2014 e completou o período aquisitivo em 01.08.2015 e o período concessivo em 01.08.2016. Então, se o empregador não concedeu as férias até o dia 01.08.2016, ele terá de pagar em dobro as férias.

7. CONTAGEM DE AVOS

A contagem das férias se dará de data a data, desta forma terá o ano completo e meses completos, segue abaixo exemplos:

Exemplo 1:

Empregado contratado dia 10.06.2013, sua contagem de avos do seu período aquisitivo corresponderá:

- 10.06.2013 a 09.07.2013 = 1/12 avos
- 10.07.2013 a 09.08.2013 = 2/12 avos
- 10.08.2013 a 09.09.2013 = 3/12 avos
- 10.09.2013 a 09.10.2013 = 4/12 avos
- 10.10.2013 a 09.11.2013 = 5/12 avos
- 10.11.2013 a 09.12.2013 = 6/12 avos
- 10.12.2013 a 09.01.2014 = 7/12 avos
- 10.01.2014 a 09.02.2014 = 8/12 avos
- 10.02.2014 a 09.03.2014 = 9/12 avos
- 10.03.2014 a 09.04.2014 = 10/12 avos
- 10.04.2014 a 09.05.2014 = 11/12 avos
- 10.05.2014 a 09.06.2014 = 12/12 avos

Exemplo 2:

Empregado contratado dia 12.07.2013, sua contagem de avos do seu período aquisitivo corresponderá:

- 12.07.2013 a 11.08.2013 = 1/12 avos
- 12.08.2013 a 11.09.2013 = 2/12 avos
- 12.09.2013 a 11.10.2013 = 3/12 avos
- 12.10.2013 a 11.11.2013 = 4/12 avos
- 12.11.2013 a 11.12.2013 = 5/12 avos
- 12.12.2013 a 11.01.2014 = 6/12 avos
- 12.01.2014 a 11.02.2014 = 7/12 avos
- 12.02.2014 a 11.03.2014 = 8/12 avos
- 12.03.2014 a 11.04.2014 = 9/12 avos
- 12.04.2014 a 11.05.2014 = 10/12 avos
- 12.05.2014 a 11.06.2014 = 11/12 avos
- 12.06.2014 a 11.07.2014 = 12/12 avos

7.1 – Fração Superior A 14 (Quatorze) Dias

Conforme o artigo 146 da CLT, em seu parágrafo único, na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

E o artigo 147 da CLT elenca que o empregado despedido sem justa causa ou se se tratar de extinção de contrato por prazo determinado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, faz jus a férias proporcionais, ou seja, na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Segue abaixo, exemplos referentes aos 15 (quinze) dias a qual corresponde a 1/12 para a contagem das férias.

Exemplo 1:

Empregado contratado dia 10.02.2014 e demitido sem justa causa dia 27.06.2014, então a contagem de avos do seu período aquisitivo corresponderá:

- 10.02.2014 a 09.03.2014 = 1/12 avos
- 10.03.2014 a 09.04.2014 = 2/12 avos
- 10.04.2014 a 09.05.2014 = 3/12 avos
- 10.05.2014 a 09.06.2014 = 4/12 avos
- 10.06.2014 a 24.06.2014 = 5/12 avos

Conforme o exemplo acima, o empregado tem direito a 5/12 avos de férias, pois do dia 10.06 a 24.06 somaram-se 15 (quinze) dias.

Exemplo 2:

Empregado contratado dia 14.01.2014 e demitido sem justa causa dia 20.06.2014, então a contagem de avos do seu período aquisitivo corresponderá:

- 14.01.2014 a 13.02.2014 = 1/12 avos
- 14.02.2014 a 13.03.2014 = 2/12 avos
- 14.03.2014 a 13.04.2014 = 3/12 avos
- 14.04.2014 a 13.05.2014 = 4/12 avos
- 14.05.2014 a 13.06.2014 = 5/12 avos
- 14.06.2014 a 20.06.2014 = Menos de 15 dias

Conforme o exemplo acima, o empregado não tem direito ao 6/12 avos e sim somente a 5/12, pois do dia 14.06 a 20.06 somaram-se somente 7 (sete) dias.

8. REDUÇÃO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS - FALTAS INJUSTIFICADAS

O artigo 130 da CLT estabelece que após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, porém se comete excesso de faltas injustificadas durante o período aquisitivo, o empregador poderá reduzir o período de descanso do empregado, ou seja, a férias, na seguinte proporção:

FALTAS INJUSTIFICADAS	DIREITO A FÉRIAS
Até 5 faltas	30 dias corridos
De 6 a 14 faltas	24 dias corridos
De 15 a 23 faltas	18 dias corridos
De 24 a 32 faltas	12 dias corridos
Acima de 32 faltas	Perde-se as férias

As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação (§ 7º art. 58-A da CLT - Alterações Da Lei Nº 13.467/2017).

Segue abaixo, um exemplo, referente a proporção de férias, por ocasião das faltas não justificadas.

Exemplo:

Empregado durante o período aquisitivo teve 13 (treze) faltas injustificadas, sairá de férias de 01.03.2012 a 24.03.2012. Ele irá gozar apenas 24 (vinte e quatro) dias de férias em virtude do número de faltas injustificadas que teve durante o período aquisitivo.

O salário mensal é de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), porém a remuneração para o cálculo das férias irá corresponder ao número de dias de gozo que faz jus, ou seja, 24 (vinte e quatro) dias, conforme abaixo:

- R\$ 1.200,00 / 31 x 24 = R\$ 929,03

- 1/3 constitucional = R\$ 309,68

- Valor bruto das férias = R\$ 1.238,71

Importante: O repouso semanal (DSR) descontado em virtude de faltas injustificadas não é computado para fins da proporção prevista no artigo 130 da CLT, ou somente os dias que deveria trabalhar e faltou sem justificar.

Observações:

As Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho podem elencar outras hipóteses de ausências justificadas, além das já legalmente previstas.

Matéria a respeito de faltas justificadas verificar o Boletim INFORMARE nº 15/2019 “FALTAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO – ATUALIZAÇÃO Considerações”, em assuntos trabalhistas.

Extraído das jurisprudências abaixo:

a) “... se verificando número de faltas injustificadas superior a 32, o trabalhador não terá direito às férias do respectivo período aquisitivo, por força da própria lei”.

b) “Atingindo o número de faltas injustificadas previsto nos incisos do artigo 130 da CLT no período aquisitivo das férias, é lícito o pagamento de forma proporcional das férias vencidas, nos termos do aludido artigo”.

Jurisprudências:

FALTAS INJUSTIFICADAS NO PERÍODO AQUISITIVO. REDUÇÃO PROPORCIONAL DAS FÉRIAS. Segundo o artigo 130 da CLT, o direito às férias é reduzido proporcionalmente às faltas injustificadas do empregado no período aquisitivo. (Processo: TRT-1 RO 01030798920165010451 RJ – Relator: Marcos Oliveira Cavalcante - Data de publicação: 26.06.2018)

FALTAS INJUSTIFICADAS NO PERÍODO AQUISITIVO. PAGAMENTO PROPORCIONAL. Atingindo o número de faltas injustificadas previsto nos incisos do artigo 130 da CLT no período aquisitivo das férias, é lícito o pagamento de forma proporcional das férias vencidas, nos termos do aludido artigo. (Processo: TRT-17 RO 00007341820153170004 – Relator: Marcelo Maciel Mancilha – Data de publicação: 14.03.2016)

FÉRIAS. FALTAS INJUSTIFICADAS. O art. 130 da CLT fixa parâmetros que relacionam o número de faltas injustificadas e o prazo de duração das férias, resultando daí que, em que se verificando número de faltas injustificadas superior a 32, o trabalhador não terá direito às férias do respectivo período aquisitivo, por força da própria lei. Comprovado nos autos que o reclamante teve 51 faltas injustificadas, no período aquisitivo de 2011/2012, não há dúvida de que ele deixou de adquirir o direito às férias do período correspondente, nos termos do citado dispositivo consolidado. (Processo: RO 02540201202903005 0002540-08.2012.5.03.0029 – Relator(a): Monica Sette Lopes – Publicação: 17.09.2014)

9. DESCONTO DE FALTAS NAS FÉRIAS – PROIBIDO

Conforme os §§ 1º e 2º do artigo 130 da CLT, segue abaixo itens importantes a serem observados pelo empregador:

a) É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

b) O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

O empregado trabalha 12 (doze) meses para ter o direito a férias e se nesse período de aquisição, ele cometer excesso de faltas injustificadas, conclui-se que ele trabalhou menos, então, deve descansar menos, ou seja,

conforme o artigo 130 da CLT ele sofrerá devida as faltas não justificadas dentro do período aquisitivo redução de suas férias.

Não se devem confundir as faltas que são descontadas em folha de pagamento, com a consequência que estas faltas produzem nas férias. Isto porque se as faltas não forem descontadas em folha de pagamento, elas não produzem consequência nas férias e também não é permitido usar o escalonamento.

Ressalta-se, então, que é proibido abonar as faltas em folha de pagamento e compensá-las com as férias, ou seja, as faltas devem ser apuradas dentro do período aquisitivo das férias e não descontadas nas férias (§ 1º do artigo 130 da CLT).

“Artigo 130, § 1º, da CLT - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço”.

Segue dois exemplos, para melhor entendimento no exposto deste item:

Exemplo 1 - Procedimento Incorreto:

O empregado faltou sem justificativa 7 (sete) dias no período aquisitivo, não houve desconto na folha de pagamento, então, o empregador compensa a falta deduzindo das férias, passando ele a gozar 24 (vinte e quatro) dias de férias. Procedimento incorreto e proibido.

Exemplo 2 – Procedimento Correto:

O empregado faltou sem justificativa 7 (sete) dias no período aquisitivo, o desconto foi efetuado na folha de pagamento, o empregador irá conceder as férias de 24 (vinte e quatro dias).

O empregado faltou, o desconto foi efetuado na folha de pagamento, então, deve-se seguir a escala de redução do gozo de férias quando for o caso, conforme trata o artigo 130 da CLT.

Importante: Se ele não tivesse descontado na folha de pagamento, o empregado teria direito a férias de 30 (trinta) dias.

10. PERDA DO DIREITO A FÉRIAS – SITUAÇÕES

O empregado perderá o direito a férias quando, no curso do período aquisitivo tiver mais de 32 (trinta e duas) faltas, injustificadas, conforme o artigo 130 da CLT, conforme o item “7” desta matéria.

Conforme o artigo 133 da CLT, também perderá o direito a férias o empregado que no curso do período aquisitivo:

- a) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- c) deixar de trabalhar, com percepção do salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. Neste caso, a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará nos mesmos termos ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho;
- d) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Conforme a CLT, segue abaixo os §§ 1º a 2º do artigo 133:

A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

Importante: Conforme o § 4º artigo 29 da CLT é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

10.1 - Afastamento - Auxílio-Doença Ou Auxílio-Acidente

Perde o direito a férias, nos casos de afastamento, decorrente de concessão pela Previdência de auxílio-doença ou auxílio-acidente, o empregado que ultrapassar 6 (seis) meses, contínuos ou descontínuos dentro do período aquisitivo, e quando do seu retorno inicia-se um novo período aquisitivo (artigo 133, inciso IV e § 2º).

Não perde o direito a férias quando o afastamento for de até 6 (seis) meses, em consequência, o empregado terá integralmente assegurado o direito às férias, sem nenhuma redução.

Exemplo 1:

Empregado admitido em 06.10.2009 que se afastou por doença em 06.02.2011, retornando ao trabalho em 12.09.2011, então temos:

- Admissão: 06.10.2009
- Período aquisitivo: 06.10.10 a 05.10.2011
- Início do auxílio-doença: 21.02.2011
- Retorno: 12.09.2011
- Início de novo período aquisitivo: 12.09.2011

Neste caso, o afastamento do empregado foi superior a 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo (06.10.10 a 05.10.11), perdendo assim o direito às férias e iniciando-se um novo período aquisitivo em 12.09.2011.

Exemplo 2:

Empregado admitido em 20.09.2009 que se afastou por acidente do trabalho em 20.03.2011, retornando dia 16.07.2011, então temos:

- Admissão: 20.09.2009
- Período aquisitivo: 20.09.2010 a 19.09.2011
- Início do auxílio-doença: 20.03.2011
- Retorno: 16.07.2011

No período aquisitivo não houve alteração, pois, neste caso, o afastamento do empregado não foi superior a 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo (20.09.2010 a 19.09.2011), fazendo desta forma jus às férias normalmente.

Observação: Verificar também nesta matéria sobre as Férias Dobradas – Indenização e – Retorno do Auxílio-Doença ou Acidentário.

Extraído das jurisprudências abaixo:

a) “Segundo o art. 133, IV da CLT, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, tiver percebido, da Previdência Social, prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis), embora descontínuos”.

b) “Afastamento por tempo inferior a 6 (seis) meses, não projeta efeito redutor do direito a férias, cujo período aquisitivo, suspenso pelo afastamento, retoma seu curso a partir do retorno ao trabalho. Interpretação do art. 133, IV, da CLT”.

Afastamento por tempo inferior a seis meses, não projeta efeito redutor do direito a férias, cujo período aquisitivo, suspenso pelo afastamento, retoma seu curso a partir do retorno ao trabalho. Interpretação do art. 133, IV, da CLT. ... (Processo: RO 5217720105040641 RS 0000521-77.2010.5.04.0641 - Relator(a): Milton Varela Dutra - Julgamento: 27.10.2011)

Jurisprudências:

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO – PERÍODO AQUISITIVO. Segundo o art. 133, IV da CLT, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, tiver percebido, da Previdência Social, prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis), embora descontínuos. Não demonstrada a percepção do mencionado benefício, importa deferir, ao empregado, as férias pleiteadas. (Processo: TRT-20 RO 00002388220185200009 – Data de publicação: 19.03.2019)

FÉRIAS ANUAIS. PERÍODO AQUISITIVO. SUSPENSÃO EM RAZÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO DE AUXÍLIO-DOENÇA. CONTAGEM. O afastamento do trabalhador em razão de benefício previdenciário de auxílio-doença implica a suspensão do contrato de trabalho, e, por consequência, da contagem do período aquisitivo das férias anuais.

PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA POR PERÍODO INFERIOR A SEIS MESES NO CURSO DO PERÍODO AQUISITIVO. DIREITO À REMUNERAÇÃO ALUSIVA ÀS FÉRIAS DO PERÍODO. Tendo o reclamante percebido o benefício de auxílio-doença da Previdência Social por período inferior a seis meses, durante o período aquisitivo, faz jus ao pagamento das férias integrais, segundo interpretação a contraio sensu do que dispõe o artigo 133, IV, da CLT. (Processo: RO 22201181110005 DF 00022-2011-811-10-00-5 RO – Relator(a): Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães - Julgamento: 08.06.2011)

10.2 - Serviço Militar Obrigatório

Durante o período de afastamento para o serviço militar obrigatório não será computado o tempo para efeito de férias.

O empregado afastado para prestar serviço militar obrigatório, o tempo anterior ao afastamento é computado na contagem do período aquisitivo de férias, desde que o empregado compareça à empresa dentro de 90 (noventa) dias contados da respectiva baixa (Artigo 132 da CLT).

“O empregador poderá considerar rescindido o contrato se o empregado não comparecer ao trabalho nos 30 (trinta) dias seguintes ao seu licenciamento”.

Exemplo:

Empregado admitido em 01.08.2009, afastando-se para o serviço militar obrigatório em 01.03.2010, retornando dia 01.12.2010 (dentro do prazo legal).

O empregado já tinha adquirido 7/12 avos de férias quando se afastou. Como retornou dentro do prazo legal, trabalhará mais 5 (cinco) meses para adquirir o direito às férias.

Jurisprudência:

ADMINISTRATIVO. MILITAR TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE. INOCORRÊNCIA. DIREITO À FÉRIAS RELATIVAS AO PERÍODO DO SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO. INEXISTÊNCIA. 1. O período relativo ao tempo de serviço militar obrigatório não gera direito à férias, ainda que o cidadão tenha incorporado ao exército após o seu término. 2. Estabilidade não reconhecida, já que os autores não totalizaram dez anos de tempo de serviço militar. 3. Apelação improvida. (Processo: AC 50713 RS 95.04.50713-1 – Relator(a): Antonio Albino Ramos De Oliveira – Julgamento: 20.02.2001)

11. INCOMPATÍVEL FÉRIAS COM AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE/LICENÇAS

Durante o período de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, pelo motivo de afastamento previdenciário, por ocasião de auxílio-doença, auxílio-acidente ou da licença-maternidade, o empregador não poderá conceder as férias, pois é incompatível a fluência simultânea dessas licenças com as férias (§ 2º, do artigo 303 da IN INSS/PRES nº 77/2015).

No decorrer do período da licença-maternidade o contrato de trabalho é considerado interrupto, por esta razão, este período também será computado para fins de aquisição e concessão das férias, porém, o empregador não pode conceder férias durante o benefício previdenciário.

A licença maternidade é um benefício de caráter previdenciário garantido pela Constituição Federal, com previsão no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, onde consiste concessão à mulher que deu à luz, licença remunerada conforme determina a legislação.

O início do afastamento do trabalho da segurada empregada será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho (artigo 96 do Decreto nº 3.048/1999).

Quando o segurado empregado entrar em gozo de férias ou licença-prêmio ou qualquer outro tipo de licença remunerada, o prazo de espera para requerimento do benefício será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença.

O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado, conforme determina o artigo 63 da Lei nº 8.213/1991 ([Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015](#)).

Importante: “Incompatível a fluência simultânea do auxílio-doença com as férias. Se, à data do afastamento, o empregado tiver completado o período aquisitivo, as férias somente serão concedidas após a alta, ainda que longo seja o período de afastamento. A concessão das férias, in casu, subordina-se à condição suspensiva do contrato (gozo de auxílio-doença), o que impede, enquanto o afastamento durar, o pagamento em dobro (art. 137 da CLT), o pedido de fixação, por sentença, da época de gozo (art. 137, § 1º), a antecipação ao abono pecuniário (arts. 143 e 145 da CLT) e o curso da prescrição (arts. 149, da CLT, e 170, I, do CC). As férias serão indenizadas se houver a extinção do contrato de trabalho. Tomar-se-á para o cálculo das férias a remuneração que for devida à época da concessão (art. 142 da CLT) ou à data da indenização, observados os reajustes e vantagens atribuídos à categoria do empregado durante o período de afastamento (art. 471 da CLT)”.

Observação: Vide também nesta matéria, o item nº 20 “Ocorrências Durante O Período De Gozo De Férias”.

12. CONCESSÃO, FRANCIAMENTO E ÉPOCA DAS FÉRIAS

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador (Artigo 136 da CLT).

Então, o período concessivo é o período que melhor atende aos interesses do empregador para conceder férias aos empregados, porém, o empregador tem que ficar atento, pois deverá conceder as férias ao empregado no período concessivo, sob pena de pagamento em dobro.

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 (§ 1º, do artigo 58-A, com alteração da Lei Nº 13.467/2017).

Observação: Independente da idade qualquer empregado poderá ter as suas férias fracionadas, pois o § 2º do artigo 134 da CLT foi revogado.

O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (Artigo 136 da CLT, § 2º).

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 serviço (Artigo 136 da CLT, § 1º).

12.1 - Início Do Gozo Das Férias

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (§ 3º, do artigo 134 da CLT, com alteração da Lei Nº 13.467/2017).

13. ABONO PECUNIÁRIO

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

É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (§ 6º, do artigo 58-A da CLT, com alteração da Lei Nº 13.467/2017).

Jurisprudência:

VENDAS DE FÉRIAS POR DETERMINAÇÃO EMPRESARIAL. PAGAMENTO. Nos termos do art. 143 da CLT, a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário é facultativo do empregado, não podendo este ser compelido pelo empregador a “vender” parte de suas férias. Comprovado que o reclamado obrigava o reclamante a converter 1/3 de suas férias em abono, este faz jus ao pagamento do período de férias que teve sonogado. (Processo: TRT-3 RO 00679201309503000, Data de publicação: 13.06.2014)

13.1 – Requerimento

O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo (§ 1º do artigo 143 da CLT).

Após o prazo de 15 (quinze) dias, caberá ao empregador aceitar ou não a solicitação do empregado de converter 1/3 do seu direito em abono pecuniário.

O abono pecuniário pode ser no máximo 1/3 (um terço) das férias que o empregado tiver direito na época de sua concessão.

Exemplos:

a) se o empregado tem direito a férias de 30 dias, o abono será no máximo de 10 dias;

b) se o empregado tem direito a férias de 24 dias, o abono será no máximo 8 dias.

Observação: “O empregador não pode se escusar ao pagamento do abono se o empregado o solicitar no prazo de até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo das férias das quais quer vender parte”.

13.2 – Modelo De Solicitação De Abono Pecuniário De Férias

SOLICITAÇÃO DE ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

_____, _____ de _____ de _____.

Para: EMPREGADOR

Prezado Senhor EMPREGADOR:

Eu, (Nome do Empregado), Carteira de Trabalho nº _____, série nº _____, nos termos do art. 143 da CLT, venho requerer a conversão de 1/3 do meu período de férias em abono pecuniário.

A presente solicitação está sendo feita dentro do prazo, conforme determina a legislação trabalhista, ou seja, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

Sem mais,

Empregado

Ciente da empresa: Data (_____/_____/_____.)

Empregador

14. FORMALIDADES PARA A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Para o empregador conceder ao empregado as férias, ele deverá seguir algumas formalidades, conforme itens a seguir.

14.1 - Comunicação Ao Empregado Por Escrito - “Aviso De Férias”

A concessão das férias deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, mediante “Aviso de Férias” em 2 (duas) vias, mencionando o período aquisitivo a que se referem e os dias em que serão gozadas, dando o empregado ciência (Artigo 135 da CLT).

“Art. 135 da CLT- A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo”.

14.1.1 – Modelo De Aviso De Férias

Segue abaixo modelo de Aviso de Férias:

AVISO DE FÉRIAS

Sr.(a) (Empregado) _____ CTPS nº e Série _____

Depto./Seção _____.

Nos termos da legislação trabalhista vigente, as férias serão concedidas conforme o demonstrativo abaixo:

Período aquisitivo: ____/____/____ a ____/____/____.

Período de gozo: ____/____/____ a ____/____/____.

Retorno ao trabalho: ____/____/____.

O valor referente às férias, ao abono pecuniário e ao adiantamento da Gratificação Natalina, poderá ser recebida em ____/____/____.

Por favor, apresentar sua CTPS ao Departamento de Pessoal para as devidas anotações. _____, _____ de _____ de _____.

Empregador

Empregado

14.2 – Anotações Referente A Férias

“Art. 135. CLT - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. ([Redação dada pela Lei nº 7.414, de 9.12.1985](#))

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

§ 2º - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977](#))

§ 3º Nos casos em que o empregado possua a CTPS em meio digital, a anotação será feita nos sistemas a que se refere o § 7º do art. 29 desta Consolidação, na forma do regulamento, dispensadas as anotações de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo. ([Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019](#))”.

Conforme a Lei Complementar nº 123, de 14.12.2006, artigo 51, inciso II, as microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro.

Observação: Recomenda-se que mesmo se tratando das microempresas que são dispensadas dessa anotação, para fins de evidenciar o registro recomenda-se proceder também às anotações referentes às férias.

15. PAGAMENTO DAS FÉRIAS E DO ABONO PECUNIÁRIO

15.1 - Prazo Para Pagamento

Conforme o artigo 145 da CLT, o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pecuniário serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

E o parágrafo único do artigo 145 estabelece que o empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Entende-se que deverá ser 2 (dois) dias úteis e, neste momento, o empregado dará quitação do pagamento, em recibo, no qual deverão constar as datas de início e término do respectivo período.

Observação: Verificar o também o subitem “14.3” dessa matéria.

15.2 - Pagamento Fora Do Prazo

Segue abaixo, posicionamentos dos juristas a respeito do pagamento das férias fora do prazo:

a) “A não observância do prazo previsto no Art. 145 da CLT para pagamento das férias, implica no seu pagamento em dobro, incluído o terço constitucional”.

b) “Não tendo ocorrido o pagamento das férias no prazo de que trata o art. 145 da CLT, devida a dobra prevista no art. 137 da CLT”.

15.3 - Jurisprudência

PAGAMENTO DAS FÉRIAS A DESTEMPO. OJ. 386 SDI-1 DO E. TST. A Orientação Jurisprudencial nº 386 da SDI-1 do E. TST explicita ser devida em dobro a remuneração das férias, inclusive do terço constitucional, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador descumprir o prazo previsto no art. 145 da CLT de pagamento em até dois dias anteriores ao início do respectivo período. Assim, o adimplemento fora do limite temporal legal enseja o pagamento em dobro. Recurso a que se nega provimento. (Processo: RecOrd 00004228820135050281 BA 0000422-88.2013.5.05.0281 – Relator(a): Norberto Frerichs – Publicação: DJ 24.02.2014)

ATRASO NO PAGAMENTO DE FÉRIAS. DOBRA LEGAL. ART. 137 DA CLT. Não tendo ocorrido o pagamento das férias no prazo de que trata o art. 145 da CLT, devida a dobra prevista no art. 137 da CLT. Inteligência da OJ nº 386 da SDI-I do TST. Recurso do reclamante provido. (Processo: RO 00004834020135040292 RS 0000483-40.2013.5.04.0292 – Relator(a): Marçal Henri Dos Santos Figueiredo – Julgamento: 1º.04.2014)

DESRESPEITO AO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. PAGAMENTO DAS FÉRIAS EM DOBRO. A não observância do prazo previsto no Art. 145 da CLT para pagamento das férias, implica no seu pagamento em dobro, incluído o terço constitucional. Entendimento consolidado na OJ nº 386 da SDI-1 do C. TST. Recurso parcialmente provido. (Processo: RO 3778820125150104 SP 093109/2012-PATR – Relator(a): Helcio Dantas Lobo Junior – Publicação: 23.11.2012)

16. CANCELAMENTO DAS FÉRIAS

Conforme dispõe o Precedente Normativo nº 116 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o cancelamento ou modificação do início das férias só poderá ser cancelado ou modificado pelo empregador, desde que ocorra necessidade imperiosa, e ainda haja o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por ele comprovados.

17. COMPRA DE FÉRIAS – VEDADO

Conforme determina o artigo 130 da CLT após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias.

E o artigo 143 da CLT, não permite a conversão de todo o período de férias em dinheiro, ou seja, vender as férias integralmente, ficando, então, proibido o empregador comprar as férias em sua totalidade.

O empregado poderá vender somente 1/3 do período de férias que tiver direito.

Jurisprudências:

VENDAS DE FÉRIAS POR DETERMINAÇÃO EMPRESARIAL. PAGAMENTO. Nos termos do art. 143 da CLT, a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário é facultativo do empregado, não podendo este ser compelido pelo empregador a “vender” parte de suas férias. Comprovado que o reclamado obrigava o reclamante a converter 1/3 de suas férias em abono, este faz jus ao pagamento do período de férias que teve sonogado. (Processo: TRT-3 RO 00679201309503000, Data de publicação: 13.06.2014)

VENDA DE FÉRIAS. PAGAMENTO EM DOBRO. O artigo 134 da CLT prevê a concessão de férias nos doze meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Ora, conforme consignado pelo Regional, o reclamante vendeu todos os períodos de férias por imposição da empresa, tendo sido impedido, portanto, de usufruir do descanso anual a que tinha direito, o que caracteriza violação direta do referido artigo. Recurso de revista conhecido e provido... (Processo: TST – RR 1703000620085120050, Data de publicação: 17.12.2010)

18. FÉRIAS EM DOBRO (FÉRIAS FOREM CONCEDIDAS APÓS O PRAZO LEGAL) – INDENIZAÇÃO

Conforme determina o artigo 137 da CLT sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

“Art. 137 da CLT - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)”

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)”.

O direito das férias em dobro só acontece após o término do período concessivo.

“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”.

“SÚMULA Nº 81 FÉRIAS – DO TST (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”.

“SÚMULA Nº 7 DO TST - FÉRIAS (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”.

Jurisprudências:

FÉRIAS EM DOBRO. PAGAMENTO FORA DO PRAZO LEGAL. A jurisprudência desta Corte é no sentido de ser aplicada a sanção prevista no artigo 137 da CLT, nos casos em que a remuneração das férias é paga fora do prazo legal previsto. Nesse sentido é a Súmula 450 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR 2787007920095120018 – Relator(a): Augusto César Leite de Carvalho – Julgamento: 16.09.2015)

FÉRIAS EM DOBRO. Se as provas existentes nos autos evidenciam que as férias foram usufruídas na época própria e o pagamento efetuado dentro do prazo legal, não há falar em dobra. Recurso a que se nega provimento. (TRT18, ROPS - 0010087-39.2015.5.18.0171, Rel. Kathia Maria Bomtempo De Albuquerque, 1ª Turma – Julgamento: 07.07.2015)

18.1 - Retorno Do Auxílio-Doença Ou Acidentário E Da Licença-Maternidade

Quando o período de concessão das férias ocorrerem durante a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, em razão do gozo de benefício previdenciário (auxílio-doença ou acidentário), não poderá ser atribuído ao empregador o eventual atraso, ou seja, não caracteriza férias em dobro, pois o empregador se encontrava impossibilitado de conceder as férias ao empregado, conforme segue abaixo, decisões judiciais, porém, o artigo 137 não traz menções a respeito.

“Art. 137 da CLT - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)”.

“SÚMULA Nº 450 DO TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO). 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). 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”.

Extraído das jurisprudências abaixo: “É indevido o pagamento em dobro das férias quando o respectivo período concessivo não se completou, em virtude de suspensão do contrato de trabalho no período de afastamento do obreiro com percepção de benefício previdenciário (auxílio-doença). A suspensão do contrato de trabalho em função da percepção de auxílio-doença importa na suspensão do prazo para concessão das férias já adquiridas, não havendo de se falar em indenização enquanto perdurar tal situação”.

Jurisprudências:

PRAZO DE CONCESSÃO DE FÉRIAS SUPERVENIÊNCIA DE LICENÇA MATERNIDADE - Nos termos do art. 137 da CLT, sempre que as férias forem concedidas após o prazo do período concessivo do art. 134, o

empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. O que gera o pagamento dobrado das férias é o desrespeito ao período concessivo, que, no caso dos autos, não existiu. (Proc. 00022-2010-001-03-00-0; 6ª Turma, Rel. Des. Emerson José Alves Lage; DEJMG 09.08.2010)

DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE PERÍODO CONCESSIVO. PAGAMENTO DE FORMA SIMPLES. É indevido o pagamento em dobro das férias quando o respectivo período concessivo não se completou, em virtude de suspensão do contrato de trabalho no período de afastamento do obreiro com percepção de benefício previdenciário (auxílio-doença). (TRT 9ª R; Proc. 26328-2008-015-09-00-1; Ac. 26231-2009; Quarta Turma; Rel. Des. Luiz Celso Napp; DJPR 18.08.2009)

FÉRIAS. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A suspensão do contrato de trabalho em função da percepção de auxílio-doença importa na suspensão do prazo para concessão das férias já adquiridas, não havendo de se falar em indenização enquanto perdurar tal situação. (TRT 2ª R; RO 01572-2007-025-02-00-6; Ac. 2009/0084629; Décima Turma; Relª Desª Fed. Rilma Aparecida Hemetério; DOESP 03.03.2009; Pág. 520)

PAGAMENTO EM DOBRO. Período de concessão das férias que restou suspenso juntamente com a suspensão do contrato de trabalho em razão do gozo de benefício previdenciário (auxílio-doença). Férias concedidas tão logo o reclamante retornou ao trabalho, não podendo ser atribuído ao empregador o eventual atraso. Nada a prover. (TRT 4ª R; RO 01169-2006-017-04-00-0; Primeira Turma; Relª Juíza Ione Salin Gonçalves; Julg. 22.11.2007)

FÉRIAS. DOBRO. LICENÇA MATERNIDADE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Estando suspensos os efeitos do contrato de trabalho em razão do gozo de licença maternidade, prorroga-se o termo final do período concessivo de férias, pelo que, tendo sido usufruídas estas imediatamente após a cessação da licença maternidade, não há falar-se em seu pagamento dobrado. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TRT 2ª R, RO-Sum 00364, Ac. 20040053630; Sétima Turma, Relª Juíza Anélia Li Chum, Julg. 11.02.2004, DOESP 12.03.2004)

18.2 – Rescisão Contratual

O artigo 146 da CLT estabelece que na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias (Parágrafo único, artigo 146 da CLT).

“SÚMULA N° 7 DO TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (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”.

Jurisprudência:

FÉRIAS DOBRADAS. Consoante dispõe o art. 137 da CLT, as férias devem ser usufruídas no período de 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Ocorrendo a rescisão contratual sem a observância da norma, o empregado tem direito às férias em dobro. Por tais fundamentos, ACORDAM os Juízes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos contidos na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator. (TRT-10: ROPS 1335200700810006 DF 01335-2007-008-10-00-6)

19. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DURANTE O PERÍODO DE FÉRIAS COM OUTRO EMPREGADOR

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, exceto quando já exista contrato de trabalho regularmente mantido com aquele (Artigo 138 da CLT).

20. OCORRÊNCIAS DURANTE O PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Durante as férias poderá haver algumas ocorrências, que poderá ou não suspender ou interromper as férias, tais como: parto, doença, falecimento do empregado e licença paternidade. Nos subitens abaixo será tratada sobre tais ocorrências.

20.1 – Parto

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo da mesma ficará interrompido e será concedida a licença-maternidade. E após o término do respectivo benefício, as férias serão retomadas, efetuando-se o pagamento das diferenças salariais ocorridas durante o período da licença-maternidade, se for o caso.

Ressalta-se, que quando o parto acontecer durante o período em que a empregada está em gozo de férias, não irá ocasionar a perda das férias e nem a redução da licença, pois são dois direitos adquiridos e distintos, conforme legislações abaixo.

“Decreto n° 3.048/1999, Art. 96. O início do afastamento do trabalho da segurada empregada será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho”.

“... A licença-maternidade, concedida nos termos do art. 392, garante o afastamento em questão sem prejuízo do emprego e do salário, também configurando hipótese de interrupção do contrato de trabalho”. (BACHUR; MANSO, 2011, p. 111)

“Art. 392. CLT - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º - A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º - Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º - Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º - É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)”.

Extraído da jurisprudência abaixo: “É inegável que o afastamento em razão das férias e o em decorrência da licença-maternidade são distintos e possuem finalidades diversas”.

Jurisprudência:

FÉRIAS - LICENÇA-MATERNIDADE - DIREITOS QUE NÃO SE EXCLUEM. É inegável que o afastamento em razão das férias e o em decorrência da licença-maternidade são distintos e possuem finalidades diversas. Ambos são direitos constitucionalmente reconhecidos (CF, arts. 7º, incs. XVII e XVIII) e não se excluem. (Processo: AC 419084 SC 2005.041908-4 - Relator(a): Luiz César Medeiros - Julgamento: 25.07.2006)

20.2 – Doença

O empregado que ficar doente durante as férias não terá seu período de gozo suspenso ou interrompido, conforme estabelece a Instrução Normativa INSS/PRES n° 77/2015, artigo 303, § 2º.

“Art. 303. A DIB será fixada:

...

§ 2º No caso da DII do segurado ser fixada quando este estiver em gozo de férias ou licença-prêmio ou qualquer outro tipo de licença remunerada, o prazo de quinze dias de responsabilidade da empresa, será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença”.

Conforme citado acima, somente após o término das férias, se o empregado continuar doente, começará a contar a partir dali os 15 (quinze) dias (ou período inferior, se for o caso), para a empresa efetuar o pagamento. E competindo à Previdência Social conceder o auxílio-doença previdenciário após o referido período, ou seja, a partir do 16º dia (artigo 75, do Decreto n° 3.048/1999).

Alguns procedimentos devem ser observados nesse caso, para cumprimento do Decreto n° 3.048/1999, artigos 93 a 103.

Observação: O empregado deverá esperar o término de suas férias e entregar o Atestado Médico somente no dia em que tiver que retornar ao trabalho.

20.3 - Falecimento Do Empregado Durante As Férias

Ocorrendo a morte do empregado, extingue-se o seu contrato de trabalho, pois no caso da morte houve a cessação do contrato, que é o fim da relação contratual.

No caso do falecimento do empregado durante o gozo de suas férias, o empregador deverá efetuar a rescisão por falecimento.

Ressalta-se que, com o falecimento do empregado, extingue-se automaticamente o vínculo empregatício, ou seja, a data do falecimento é a data da rescisão e não será devido o desconto do restante das férias que não serão gozadas.

20.4 - Licença-Paternidade

A licença-paternidade foi concedida pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT e incluso no artigo 473 da CLT, onde o empregado tem o direito de faltar ao serviço sem perda da remuneração durante 5 (cinco) dias.

“Art. 473 da CLT - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário

...

III - por cinco dias (número de dias fixado pela CF/88 ADCT art. 10 § 1º) em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana”.

Entende-se que são 5 (cinco) dias úteis, ou seja, deverá iniciar-se em dia útil a partir da data do nascimento da criança, pois são dias que o empregado poderá faltar ao trabalho sem conseqüências no seu contrato de trabalho.

Não tem previsão na legislação que durante as férias e ocorrendo o nascimento da criança irá haver alguma alteração desse período, ou seja, as férias fluem normalmente.

21. FÉRIAS E AVISO PRÉVIO – INVÁLIDO

Conforme determina a IN SRT do MTE n° 15, de 14.07.10, artigo 19 é inválida a comunicação do aviso prévio na fluência de garantia de emprego e de férias.

Ressalta-se que, o aviso prévio não poderá ser concedido durante o período de férias, em virtude da incompatibilidade entre os objetivos de cada um desses institutos, uma vez que férias é um período para descanso do empregado e aviso prévio é um período para que o empregado procure um novo emprego no caso de demissão sem justa causa, e pedido de demissão é um prazo para que o empregador encontre novo profissional para substituí-lo.

22. ADICIONAL DE 1/3 CONSTITUCIONAL SOBRE AS FÉRIAS E DO ABONO PECUNIÁRIO

O adicional de 1/3 sobre as férias é um direito atribuído aos trabalhadores empregados conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVI.

O referido adicional é calculado sobre a remuneração das férias, inclusive abono pecuniário, e pago juntamente com as mesmas.

Jurisprudência:

BASE DE CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO. INCLUSÃO NO TERÇO CONSTITUCIONAL. Conforme se verifica na decisão monocrática proferida pelo TRT e, mantida por esta Turma, o abono celetista de férias (conversão pecuniária de 10 dias), autorizado pelo art. 143 da CLT, deve ser calculado sobre o valor total das férias, englobando, evidentemente, o terço constitucional (art. 7º, XVII, CF). Tal assertiva é extraída da interpretação literal do art. 143 da CLT que permite ao empregado converter 1/3 (um terço) de seu período de férias, recebendo como acréscimo pelo período trabalhado um abono pecuniário, no mesmo valor que lhe seria devido nos dias correspondentes, de onde se conclui que, se o valor das férias é calculado com o acréscimo de 1/3, o pagamento do abono pecuniário (10 dias de férias vendidas) deve ter o valor correspondente aos dias gozados. Nesse sentido, o E-ED-RR - 60500-29.2007.5.08.0005, julgado pela sessão uniformizadora do TST. Agravo a que se nega provimento. (Processo: Ag-AIRR 16908820115090071 1690-88.2011.5.09.0071 – Relator (a): Kátia Magalhães Arruda – Julgamento: 08.05.2013)

23. REMUNERAÇÃO

Durante as férias o empregado perceberá a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão (Artigo 142 da CLT).

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XVII, assegura o gozo de férias anuais com, pelo menos, 1/3 a mais do salário normal (1/3 constitucional).

Integra-se para todos os efeitos no cálculo de férias: horas extras, prêmios, gratificações, comissões e todos os adicionais agregados ao salário do empregado (§ 5º, artigo 142 da CLT).

“Artigo 142, § 5º, da CLT - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias”.

Referente a salário utilidades, o § 4º, do artigo 142 da CLT dispõe, que parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

23.1 - Empregados Com Salário Fixo

Os empregados que recebem salário fixo terão a remuneração das férias calculada sobre o salário que percebem no momento da sua concessão.

Exemplo:

Empregado com salário mensal de R\$ 1.500,00, saiu em gozo de férias no período de 01.11.2016 a 30.11.2016.

- Salário: R\$ 1.500,00

- 1/3 constitucional: R\$ 1.500,00 / 3 = R\$ 500,00

- Total bruto: R\$ 2.000,00 (R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00)

23.2 - Empregado Que Recebe Por Hora

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 (Artigo 142 da CLT, § 1º).

Ressalta-se, que também deverá ser feita também a média sobre o DSR.

Importante: Conforme a Súmula nº 199 do STF (Supremo Tribunal Federal), o salário das férias do empregado horista corresponde à média do período aquisitivo, não podendo ser inferior ao mínimo.

23.3 - Empregado Que Recebe Por Tarefa (Produção)

A remuneração, utilizada para o cálculo das férias, é obtida pela multiplicação da média das tarefas do período aquisitivo pelo seu valor na data da concessão das férias (Artigo 142, § 2º).

Exemplo:

Empregado com mais de um ano de serviço realizou no período aquisitivo 580 tarefas (quantidade aleatória). O valor da tarefa na remuneração de hoje é de R\$ 24,00. Saiu de férias no período de 01.11.2016 a 30.11.2016.

Remuneração das férias:

- Média das tarefas: 580 / 12 = 48,33

- R\$ 24,00 x 48,33 = R\$ 1.159,92

Ressalta-se, que também deverá ser feita também a média sobre o DSR.

23.4 - Empregados Comissionistas

Para os empregados que recebem o salário por comissões ou porcentagem sobre vendas, a remuneração base para o cálculo das férias é a obtida pela média aritmética dos valores recebidos nos 12 (doze) meses anteriores à concessão das férias (Artigo 142 da CLT, § 3º).

“Artigo 142, § 3º da CLT - Quando o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias”.

Quando o empregado percebe salário fixo mais comissões, na média das comissões será adicionado o valor do salário.

Ressalta-se, que também deverá ser feita também a média sobre o DSR.

Exemplo:

Empregado com salário fixo de R\$ 1.000,00 por mês, mais comissões que nos últimos 12 meses somaram R\$ 22.400,00 e DSR somaram R\$ 3.350,00, saiu de férias no período de 01.11.2016 a 30.11.2016.

- Salário fixo: R\$ 1.000,00

- Média das comissões: $R\$ 22.400,00 / 12 = R\$ 1.866,67$

- Média do DSR: $R\$ 3.350,00 / 12 = R\$ 279,17$

Remuneração das férias:

- $R\$ 1.000,00 + 1.866,67 + R\$ 279,17 = R\$ 3.145,84$

- 1/3 constitucional: $R\$ 3.145,84 / 3 = R\$ 1.048,61$

- Total bruto de férias: R\$ 4.194,45

23.5 - Empregados Que Recebem Adicionais

Os adicionais por trabalho extraordinário (horas extras), noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração de férias, aplicados sobre o salário do momento da concessão das férias (Artigo 142 da CLT, § 5º).

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 (§ 6º, do artigo 142, da CLT).

Exemplo:

Empregado com salário fixo de R\$ 1.200,00 mensais, durante o período aquisitivo realizou horas extras a 50%, que somaram 180 horas e de DSR sobre horas extras R\$ 240,00. Saiu de férias no período de 01.11.2016 a 30.11.2016.

- Salário fixo: R\$ 1.200,00

- Valor das horas extras: $R\$ 1.200,00 / 220 = R\$ 5,45 + R\$ 2,72 (50\%) = R\$ 8,17$

- Horas extras: $180 \text{ h} / 12 = 15$

- Média das horas extras = $R\$ 8,17 \times 15 = R\$ 122,55$

- DSR sobre horas extras/média: $R\$ 240,00 / 12 = R\$ 20,00$

Remuneração das férias:

- $R\$ 1.200,00 + R\$ 122,55 + R\$ 20,00 = R\$ 1.342,55$

- 1/3 constitucional: $R\$ 1.342,55 / 3 = R\$ 447,52$

- Total bruto de férias: R\$ 1.790,07

24. COMO CALCULAR AS FÉRIAS QUANDO O MÊS É DE 28, 29 OU 31 DIAS

Quando o gozo de férias for em mês que tem número de dias diferente de 30 (trinta), se devem calcular pelo número exato do mês, ou seja, fazer a divisão do salário por 28 (vinte e oito), 29 (vinte e nove), 30 (trinta) ou 31 (trinta e um), conforme o mês do gozo das férias.

Observação: Informações completas encontra-se no Boletim INFORMARE n° 31/2018, em assuntos trabalhistas.

25. ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

O Decreto n° 57.155, de 03.11.1965, artigo 4º estabelece que o adiantamento do 13º salário (1ª parcela) será pago, por ocasião das férias, quando o empregado o requerer no mês de janeiro do correspondente ano, por escrito. Terão direito, então, os empregados que gozarem férias a partir do mês de fevereiro do correspondente ano.

O valor do adiantamento do 13º salário corresponderá à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao pagamento.

25.1 – Modelo De Solicitação Da 1ª Parcela Do 13º Salário Por Ocasião De Férias

SOLICITAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

_____, _____ de _____ de _____.

À Empresa _____
Prezado Senhor _____

Eu, (Nome do Empregado), Carteira de Trabalho nº _____, série nº _____, solicito juntamente com as minhas férias relativas ao período de ____/____/____ a ____/____/____, da primeira parcela do 13º salário, de acordo com o disposto na legislação trabalhista em vigor.

Atenciosamente,

Empregado

Ciente da empresa: Data (____/____/____.)

Empregador

26. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, computando-se este período inclusive como tempo de serviço, na proporção conforme o item “6”, “7” e seus subitens, desta matéria.

O empregado com menos de 1 (um) ano fará jus a férias proporcionais nos seguintes casos:

- a) extinção de contrato;
- b) dispensa sem justa causa; e
- c) pedido de demissão com menos de 1 (um) ano, por força da Súmula nº 261 do TST, inclusive para o empregado doméstico.

“A título de férias proporcionais, o empregado perceberá remuneração relativa ao período aquisitivo incompleto de férias, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observando-se sempre as faltas injustificadas no período aquisitivo”.

Também podem ser citadas as Súmulas TST nºs 171 e 261, que trata sobre o direito as férias proporcionais antes de 12 (doze) meses de serviço, mesmo por ocasião de pedido de demissão, salvo demissão por justa causa.

“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)”.

“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”.

Observações:

Sobre fração superior a 14 (quatorze) dias, referente a avos de férias, verificar no subitem “6.1”, desta matéria.

Matéria sobre o assunto, encontra-se no Boletim INFORMARE nº 39/2015 “FÉRIAS PROPORCIONAIS E Contagem De Avos”, em assuntos trabalhistas.

26.1 - Número De Faltas Injustificadas

O empregado também terá direito a férias proporcionais, conforme segue a tabela abaixo, que poderá ser aplicada tanto para cálculo em rescisão, como para férias coletivas, levando em consideração a proporcionalidade como as faltas não justificadas.

TABELA DE FÉRIAS PROPORCIONAIS EM FUNÇÃO DO NÚMERO DE FALTAS INJUSTIFICADAS

FÉRIAS PROPORCIONAIS	ATÉ 5 FALTAS	6 A 14 FALTAS	15 A 23 FALTAS	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

Observação: Ressalta-se que é proibido o desconto de faltas do empregado no período de férias, com já foi visto no item “9” desta matéria, sendo vedada, desta forma, a troca de faltas por dia de férias.

Exemplos:

a) O empregado tem 6/12 de férias e durante este período faltou injustificadamente 16 (dezesesseis) dias, então tem 9 (nove) dias férias. Vejamos:

$$\text{R\$ } 1.200,00 / 30 = \text{R\$ } 40,00$$

$$\text{R\$ } 40,00 \times 9 = \text{R\$ } 360,00$$

$$1/3 \text{ sobre as férias} = \text{R\$ } 120,00$$

$$\text{Total das férias} = \text{R\$ } 480,00 (\text{R\$ } 360,00 + \text{R\$ } 120,00)$$

b) O empregado tem férias vencidas e durante o período aquisitivo teve 6 (seis) faltas não justificadas, então tem direito a 24 (vinte e quatro) dias de férias. Vejamos:

$$\text{R\$ } 1.200,00 / 30 = \text{R\$ } 40,00$$

$$\text{R\$ } 40,00 \times 24 = \text{R\$ } 960,00$$

$$\text{R\$ } 960,00 / 3 = \text{R\$ } 320,00$$

Total das férias = R\$ 1.280,00 (R\$ 960,00 + R\$ 320,00)

26.2 - Rescisão Do Contrato De Trabalho

Para calcular as férias na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá verificar quanto às faltas não justificadas no período aquisitivo e ocorrendo as faltas, o empregado poderá perder dias de férias, conforme determina o artigo 130 da CLT, como também no caso de férias proporcionais, verificar a tabela de férias proporcionais em função do número de faltas injustificadas (tabela do item “26.1” desta matéria), salvo se houver cláusula mais benéfica na Convenção Coletiva.

26.2.1 – Dispensa Sem Justa Causa E Término De Contrato

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido (Artigo 146 da CLT).

E o parágrafo único do mesmo artigo acima dispõe, que na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

“Art. 147, da CLT - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior”.

“SÚMULA Nº 171 – TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO) - 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)”.

26.2.2 - Justa Causa

O empregado dispensado sem justa, não tem direito de receber as férias proporcionais, conforme os artigos 146 e 147 da CLT, a Súmula nº 171 do TST e também as jurisprudências citadas abaixo.

“Art. 146, Parágrafo único, da CLT - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias”.

“CLT, Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior”.

“SÚMULA Nº 171 – TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO) - 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)”.

Jurisprudências:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS INDEVIDAS. Dispensado o empregado por justa causa, as férias proporcionais acrescidas de 1/3 não são devidas (Sumula nº 171 do c. TST). (Processo: ROPS 00116837920155180261 GO 0011683-79.2015.5.18.0261, Rel. Daniel Viana Junior, 2ª Turma, 26.10.2015)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS INDEVIDAS. A Convenção nº 132 da OIT não é aplicável quando se trata de férias proporcionais em despedida por justa causa. Adotamos o disposto na Súmula nº 171 do E. TST, que dispõe que as férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses, são devidas, exceto na hipótese de dispensa sem justa causa. INTERVALO ENTRE JORNADAS. A concessão irregular ao intervalo de 11 horas de descanso entre duas jornadas de trabalho, previsto ao art. 66 da CLT, dá direito ao pagamento de horas extras, nos termos da OJ 355 da SBDI-1 do E. TST. (Processo: RO

26.2.3 - Pedido De Demissão

Com base no artigo 146 da CLT e as Súmulas nº 171 e 261 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o empregado que pede demissão, com menos de 12 (doze) tem direito a férias proporcionais.

“Art. 146, Parágrafo único, da CLT - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias”.

“SÚMULA Nº 171 DO TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO) - 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)”.

“SÚMULA Nº 261 – TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO) - 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”.

Jurisprudências:

EMPREGADO. PEDIDO DE DEMISSÃO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DEVIDAS. Mesmo quando o empregado pede demissão faz jus ao pagamento de férias proporcionais. Nesta linha de entendimento, as Súmulas 171 e 261, do Colendo TST. Conformidade com a Convenção n. 132, da OIT. (Processo: RO 00108672920145010060 RJ – Julgamento: 08.12.2015)

PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO DE TRABALHO INFERIOR A 12 MESES. FÉRIAS PROPORCIONAIS. A questão encontra-se superada pela Súmula 261 do C. TST, a qual se amparou no art. 4º da Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 3.197/99, fazendo jus o empregado a férias proporcionais. Recurso ordinário a que se nega provimento (Processo: RO 6422720115020 SP 00006422720115020027 A28 – Relator(a): Regina Vasconcelos – Julgamento: 17.07.2013)

26.2.4 - Readmissão Dentro De 60 Dias Subsequentes A Rescisão

No caso do empregado pedir demissão e é readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subseqüentes a sua saída, ele tem direito à contagem do período aquisitivo anterior, ou seja, deverá ser somado com o período posterior à readmissão (Artigo 133, inciso I, da CLT).

Já no caso do empregado pedir demissão e é readmitido após os 60 (sessenta) dias subseqüentes a sua saída, ele não tem direito ao somatório, ou seja, na data da readmissão, inicia-se um novo período aquisitivo de férias (Artigo 133, parágrafo 2º da CLT).

“O empregado que tiver pedido demissão e for recontratado no período de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída, terá caracterizada a unicidade contratual para efeito de contagem de férias, ou seja, ele tem direito à contagem do período aquisitivo anterior, somado ao período posterior à readmissão, para fins de completar o período aquisitivo ao gozo das férias”.

27. INCIDÊNCIAS DE INSS E FGTS

Segue abaixo um quadro onde consta a legislação das incidências tributárias, relativas as férias. E também nos subitens “26.1” e “26.2”:

INCIDÊNCIAS DE INSS E FGTS SOBRE FÉRIAS

VERBAS	INSS	FGTS
Abono pecuniário de férias (concessão de 1/3 do período de férias em dinheiro)	NÃO CLT, art. 144 Lei nº 8.212/91, art. 28, § 9º, letra "e"	NÃO CLT, art. 144 IN 25/01, art. 13, II

Férias gozadas e adicional de férias	SIM Lei nº 8.212/91, art. 28, inciso Decreto nº 3.048/99, art. 214, §4º	SIM IN 25/01, art. 12, I e IX
Férias dobradas parcela das férias paga em dobro devido a fruição fora do prazo da Lei.	NÃO Lei nº 8.212/91, art. 28, § 9º, letra "d" Decreto nº 3.048/99, § 9º, IV.	NÃO IN 25/01, art. 13, IV
Férias indenizadas na rescisão - vencidas e proporcionais + adicional 1/3	NÃO Lei nº 8.212/91, art. 28, § 9º, letra "d"	NÃO IN 25/01, art. 13, V

27.1 – INSS

A composição do salário-de-contribuição para se determinar a alíquota a ser aplicada inclui a remuneração do gozo das férias, do adicional de 1/3 constitucional e do salário do mês quando for o caso (Instrução Normativa RFB nº 971/2009, artigo 57, § 8º e o Decreto nº 3.048/1999, artigo 214, § 4º).

Conforme a IN RFB nº 971/2009, artigo 52, incisos I a III, a contribuição previdência incidente sobre as férias e deverá ser calculada de acordo com o mês do gozo das mesmas e quando for o caso, somada ao saldo do salário do respectivo mês.

Sobre o abono pecuniário e seu respectivo adicional constitucional (1/3 - um terço) não incide INSS (Instrução Normativa RFB nº 971/2009, artigos 57 e 58, alínea "h").

Também no caso das importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da CLT, não tem incidência de INSS. (Decreto nº 3.048/1999, artigo 214, § 9º, inciso IV)

27.2 – FGTS

Haverá incidência normal do FGTS sobre a remuneração do gozo das férias e do seu respectivo adicional constitucional (Instrução Normativa SIT nº 84, de 13 de julho de 2010, artigo 8º e Instrução Normativa do MTE nº 25, de 20.12.2001, artigo 12, incisos I e IX).

A base de incidência do FGTS é composta da remuneração do gozo das férias, do adicional de 1/3 constitucional e do salário do mês (se for o caso).

Sobre o abono pecuniário e seu respectivo adicional constitucional (1/3 - um terço) não incide FGTS (Instrução Normativa SIT nº 84, de 13 de julho de 2010, artigo 9º).

28. PRESCRIÇÃO

As férias para empregados urbanos e rurais prescrevem no prazo de 5 (cinco) anos contados do término do período concessivo, ou após 2 (dois) anos da extinção do contrato (Art. 149 da CLT e art. 7º, inciso XXIX, da CF/1988).

"Art. 149, da CLT - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho".

NOTAS INFORMARE:

- "A prescrição do direito de reclamar as férias não concedidas no período concessivo e o respectivo pagamento começa a ser contado a partir do dia seguinte ao término do período concessivo", sendo o prazo prescricional de 5 (cinco) anos, sendo que a prescrição não extingue o direito em si, mas apenas o direito à ação que o protege."

- Vide artigos 11 e 440 desta Consolidação (Verificar abaixo);

- Vide artigo 7º, XXIX da CF/88.

- "SÚMULA Nº 294 DO TST. PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei".

“Art. 11-A. CLT - Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)”

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)”.

De acordo com o artigo 440 da CLT, contra empregado menor de 18 (dezoito) anos de idade não corre nenhum prazo prescricional.

29. PENALIDADES E MULTAS

As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a aplicação da multa prevista no [inciso II do caput do art. 634-A](#). (Artigo 153 da CLT - [Redação dada pela Medida Provisória nº 905, de 2019](#)).

“[Art. 634-A](#). A aplicação das multas administrativas por infrações à legislação de proteção ao

...

II - para as infrações sujeitas a multa de natureza per capita, observados o porte econômico do infrator e o número de empregados em situação irregular, serão aplicados os seguintes valores: [\(Vigência\)](#)

- a) de R\$ 1.000,00 (mil reais) a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), para as infrações de natureza leve;
-) de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), para as infrações de natureza média;
- c) de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), para as infrações de natureza grave; e
- d) de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), para as infrações de natureza gravíssima.

§ 1º Para as empresas individuais, as microempresas, as empresas de pequeno porte, as empresas com até vinte trabalhadores e os empregadores domésticos, os valores das multas aplicadas serão reduzidos pela metade. [\(Vigência\)](#)

§ 2º A classificação das multas e o enquadramento por porte econômico do infrator e a natureza da infração serão definidos em ato do Poder Executivo federal. [\(Vigência\)](#)

§ 3º Os valores serão atualizados anualmente em 1º de fevereiro de cada ano pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E, ou por índice que venha substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE. [\(Vigência\)](#)

§ 4º Permanecerão inalterados os valores das multas até que seja publicado o regulamento de que trata o § 2º.” (NR) [\(Vigência\)](#)”.

Fundamentos Legais: *Os citados no texto.*