

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES – UNITA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

HILDEBERTO RODRIGUES DA SILVA

**AS FÉRIAS REMUNERADAS NO CONTEXTO DA REFORMA
TRABALHISTA LEI 13.467/2017**

CARUARU

2019

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES – UNITA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**AS FÉRIAS REMUNERADAS NO CONTEXTO DA REFORMA
TRABALHISTA LEI 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Direito do Centro Universitário Tabosa de Almeida – ASCE-UNITA, elaborado sob a orientação do Professor (a) Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**CARUARU
2019**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado vida, saúde e inteligência para chegar até aqui, sem Ele eu não seria nada. Sou eternamente grata por todos os benefícios que Ele me concedeu mesmo sem ter o mínimo de merecimento.

Agradeço a toda minha família querida, principalmente aos meus pais Humberto Rodrigues da Silva e Maria Benildes Rodrigues da Silva, *in memoriam*, minha Tia Maria Betânia também *in memoriam*, meus irmãos, minha esposa Sinara Soares e meus filhos Caio Vinicius, Humberto Neto e Maria Sophia, pela paciência, compreensão, carinho e amor em todos os momentos da minha vida.

Agradeço a todos os outros professores, que me prepararam e me apresentaram assuntos que são abordados neste relatório.

Agradeço a todos meus amigos que me deram força, incentivo e determinação durante o período do curso.

Agradeço ao meu professor orientador Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho e aos meus colegas pela paciência e companheirismo durante todo o curso.

*“O único lugar onde sucesso vem
antes do trabalho é no dicionário”.*

(Albert Einstein)

RESUMO

As férias trabalhistas consistem em um período de descanso concedido ao trabalhador, as quais estão dispostas na Constituição Federal do Brasil de 1988 e garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 129 a 153 deste decreto. Neste trabalho será possível avaliar os motivos pelos quais o gozo das férias trabalhistas é importante para o empregado e também para o empregador, haja vista que elas possibilitam que o empregado permita-se sair da rotina de trabalho, e reduzir seus níveis de cansaço e fadiga aos quais está constantemente susceptível no ambiente laboral. Este período de descanso permite que o empregado revigore suas forças e energias e volte ao trabalho com um desempenho melhor do que antes, melhorando assim, sua relação com o processo produtivo. O período de férias para trabalhadores em regime integral de trabalho, de acordo com o artigo 130 da CLT é de 30 dias corridos, sem considerar o número de faltas injustificadas. A remuneração das férias é direito do trabalhador, e deve ser efetuada por seu empregador seja em qual for a situação (férias simples, vencidas, proporcionais, após a cessação do contrato, etc., salvo em casos de demissão por justa causa ou aposentadoria). Após a Reforma Trabalhista de 2017 sancionada pelo Presidente Michel Temer, as férias trabalhistas tiveram pequenos reajustes, tais como a possibilidade do fracionamento das mesmas em 3 vezes durante o período concessivo, a validação do fracionamento das férias para empregados com menos de 18 e mais de 50 anos, dentre outros. Este trabalho é baseado em pesquisa bibliográfica qualitativa e apresentará uma síntese geral dos aspectos e legislações que dispõem sobre as férias trabalhistas no Brasil.

Palavras-chave: Férias trabalhistas. Consolidação das Leis do Trabalho. Período concessivo. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

Labor holidays consist of a period of rest granted to the worker, which are set forth in the Federal Constitution of Brazil of 1988 and guaranteed by the Consolidation of Labor Laws (CLT) in articles 129 to 153 of this decree. In this paper, it will be possible to evaluate the reasons why the enjoyment of work vacations is important for the employee and also for the employer, since they allow the employee to allow himself to leave the work routine, and reduce his levels of tiredness and fatigue to which it is constantly susceptible in the working environment. This rest period allows the employee to invigorate their strengths and energies and return to work with a better performance than before, thus improving their relationship with the productive process. The leave period for full-time workers in accordance with article 130 of the CLT is 30 calendar days, without considering the number of unjustified absences. Holiday pay is a worker's right, and must be paid by your employer whatever the situation (simple, expired, proportionate, termination of contract, etc., except in cases of dismissal for just cause or retirement) . After the Labor Reform of 2017 sanctioned by President Michel Temer, the labor holidays had small adjustments, such as the possibility of fractionation of the same in 3 times during the concession period, the validation of the fractionation of the vacations for employees with less than 18 and over 50 years, among others. This work is based on a qualitative bibliographical research and will present a general synthesis of the aspects and legislations that have on labor vacations in Brazil.

Keywords: Labor holidays. Consolidation of labor laws. Concession period. Labor reform.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. CLT no Diário Oficial da União no Jornal A Noite em 1943.....	11
Figura 2. Duração das férias para empregados no regime integral de trabalho.....	19
Figura 3. Duração das férias para empregados no regime parcial de trabalho.....	19
Figura 4. Fluxograma dos períodos aquisitivos e concessivos.....	22

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)	11
2.1	Etimologia, definição e princípios básicos das férias trabalhistas	12
2.2	Fundamentos básicos do direito às férias	16
2.3	Classificação das férias trabalhistas	18
2.4	Aquisição e duração das férias	19
2.5	Perda do direito às férias	21
2.6	Concessão das férias	21
2.7	Remuneração e abono pecuniário	23
2.8	Efeitos após a cessação do contrato de trabalho	24
2.9	A Reforma Trabalhista de 2017	27
2.9.1	<i>Férias segundo a Reforma Trabalhista de 2017</i>	28
	CONCLUSÃO	30
	REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

O direito às férias trabalhistas remuneradas é inerente a todo e qualquer trabalhador que esteja em regime de trabalho conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou fora dela, tais como servidores públicos, membros das forças armadas ou empregados domésticos. As férias por sua vez, possuem o objetivo de restaurar o organismo humano, após períodos exaustivos de trabalho aos quais os empregados estão susceptíveis. Esta restauração ocorre através do descanso mensal ou proporcional oferecido a este empregado por seu empregador, para que o mesmo possa se desprender da rotina de trabalho e revigorar suas energias para um novo ciclo de período aquisitivo na empresa (MAGALHÃES, 2017).

O objetivo deste trabalho é abordar sobre os fundamentos básicos que configuram as férias trabalhistas, sobre os principais aspectos econômicos, fisiológicos, culturais, sociais e políticos que envolvem o empregado e o empregador neste período e também sobre a classificação das férias quanto a sua duração, ao número de empregados, ao vencimento do período aquisitivo, a remuneração, dentre outros fatores classificatórios. A remuneração das férias trabalhistas é outro ponto primordial a ser tratado neste estudo, pois é de grande interesse da maioria dos empregados e empregadores que estão envolvidos neste contexto.

Iremos também, portanto, comentar sobre a alteração de pontos importantes da CLT com relação às férias sob a ótica da nova reforma trabalhista de 2017. Tal reforma promoveu a alteração em aproximadamente 100 pontos da legislação do trabalho, modificando, além da questão das férias trabalhistas, outros pontos, tais como planos de carreira, jornada de trabalho, regularização do *home office* (trabalho remoto) e do trabalho intermitente, dentre outros. As principais mudanças relacionadas às férias serão comentadas no decorrer do trabalho (WELLE, 2017).

De acordo com Welle (2017) o intuito desta reforma é de melhorar o quadro do desemprego e da crise econômica que o Brasil vem passando desde 2014. Segundo o Ex-Presidente da República Michel Temer, o objetivo da reforma também consiste em flexibilizar a legislação, corrigir falhas e possibilitar mais oportunidades de contratações. Esta flexibilização, por sua vez, promove aos empregados novas escolhas sobre o período de férias trabalhistas e, com isso, novos períodos de remuneração.

A confecção deste trabalho teve caráter bibliográfico e foi utilizada uma revisão da literatura com base em diversos dados relativos ao assunto. A pesquisa bibliográfica analisa, através de diversas fontes, um determinado tipo de assunto, que neste caso é a legislação das férias trabalhistas remuneradas no Brasil, seus aspectos e fundamentos, bem como suas mudanças sob a visão da nova reforma trabalhista brasileira de 2017. Para desenvolver a literatura deste trabalho, a qual se tratou de um estudo bibliográfico, foram utilizadas diversas fontes (livros, sites da internet, decretos e leis brasileiras).

2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

De acordo com Pinto (2013) a Consolidação das Leis do Trabalho, denominada CLT, surgiu após a criação da Justiça do Trabalho durante o governo de Getúlio Vargas, no período conhecido como Estado Novo em 1939. A CLT foi criada como uma necessidade constitucional, cujo objetivo principal foi unificar toda a legislação trabalhista do Brasil, definir os direitos do trabalhador brasileiro e regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho.

A CLT foi assinada no Estádio São Januário, o qual estava lotado. Para fazer parte deste feito, foram convidados os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Dorval Marcenal de Lacerda, Arnaldo Lopes e Luís Augusto Rego Monteiro. As fontes utilizadas para compor a CLT foram respectivamente as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, ocorrido em maio de 1941, as Convenções Internacionais do Trabalho, a *Encíclica Rerum Novarum* e os pareceres judiciais aprovados pelo Ministério do Trabalho, dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva. A Figura 1 a seguir ilustra a publicação da CLT no Diário Oficial da União e no Jornal A Noite em 1943 (MAGALHÃES, 2017).

Figura 1. CLT no Diário Oficial da União no Jornal A Noite em 1943.



Fonte: netvasco.com.br, 2018.

Mesmo com a publicação da CLT, surgiram várias reformas subsequentes desde o governo de Vargas. Atualmente, o conjunto de artigos da CLT já passou por 497 modificações desde 1943 e 67 disposições constitucionais que foram inseridas na CLT. Muitas reformas foram sugeridas, inclusive como a Portaria nº 20 de setembro de 2001, onde a Secretaria de Inspeção do Trabalho proíbe o trabalho do menor de 18 anos em algumas funções consideradas “arriscadas” tais como, o trabalho na construção civil, manuseio de produtos químicos, dentre outros (PINTO, 2013).

Em 2015, houve uma Emenda Constitucional, através da Lei Complementar 150 de 01 de junho de 2015, sancionada pela então Presidente da República, Dilma Rousseff, uma reforma trabalhista que conferiu ao empregado doméstico uma série de benefícios e garantias trabalhistas (tais como a assinatura na carteira de trabalho, o direito às férias, às horas extras, etc.), ou seja, esta Emenda igualou os direitos do empregado doméstico aos de outros trabalhadores assegurados pela CLT.

A última reforma, ainda em andamento, foi estipulada em novembro de 2017, no governo de Michel Temer. Dentre os principais pontos dessa reforma vale destacar a ampliação da terceirização, o aumento do prazo de aposentadoria e o trabalho intermitente e a prevalência do acordado sobre o legislado. Esta reforma será comentada ainda neste trabalho, mais precisamente sobre suas consequências para as férias trabalhistas (CRUZ e AMATO, 2017).

2.1 Etimologia, definição e princípios básicos das férias trabalhistas

A palavra férias vem do latim “*feria*” que significava o dia em que não se trabalhava de acordo com os antigos romanos. Essa palavra latina também é encontrada nos calendários elaborados pelo imperador romano Constantino, no século III d.C., a qual designava o período de comemoração religiosa. Nesta época, os dias da semana eram conhecidos como *Prima feria*, *secunda feria*, *tertia feria*, *quarta feria*, *quinta feria*, *sexta feria* e *septima feria* (CHERUBINI, 2010).

Conforme Cherubini (2010) a Igreja Católica, durante o século IV, modificou a denominação dos dias *prima feria* e *septima feria*, os quais passaram a ser conhecidos como *dominicus dies* (dia do Senhor) e *sabbatu*, respectivamente. Durante o decorrer dos anos, a língua portuguesa modificou a denominação “*feria*” para “*feira*” nos nomes dos dias que compõem a semana.

Devido ao significado da palavra *feria* (descanso), denominam-se férias anuais o número de dias consecutivos, em que o trabalhador suspende o seu trabalho e goza de dias de descanso, recebendo ainda a sua remuneração de costume. De acordo com Martins (2006), conceitua-se o período de férias como:

Período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses. Visam, portanto, as férias à restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho. Importam direito ao lazer, e ao ócio (MARTINS, 2006, p. 548).

O direito às férias é uma conquista universal, bem como o direito de repouso obrigatório de uma ou duas vezes por semana. Este direito soma-se ao conjunto de garantias que possibilitam que ao trabalhador sejam assegurados dias de repouso e lazer. Assim, tal como um direito, as férias funcionam também como um dever, onde o trabalhador fica proibido de cumprir sua jornada de trabalho neste período. Portanto, é dever do trabalhador não renunciar as férias, e respeitar o tempo de repouso à que lhe fora assegurado.

De acordo com Delgado (2018) devido ao fato de o empregado não poder renunciar o direito às férias, é possível concluir que a natureza jurídica é caracterizada como de direito público, ou seja, irrenunciável.

O caráter imperativo das férias, instituto atado ao segmento da saúde e segurança laborais, faz com que não possa ser objeto de renúncia ou transação lesiva e, até mesmo, transação prejudicial coletivamente negociada. É, pois, indisponível referido direito. (DELGADO, 2018, p. 1154).

A seguir, estão descritos alguns elementos caracterizadores do direito às férias, também conhecidos como princípios básicos das férias.

De acordo com Bigarelli (2016) o princípio do caráter imperativo se concretiza pelo fato de que as férias não podem ser renunciadas, e nem substituídas por parcelas em dinheiro (salvo nos casos de extinção contratual, onde o direito se converte em indenização pela inviabilidade do gozo às férias). O empregado também pode vender até 1/3 de suas férias, o que se chama abono de férias, e isto vale tanto para empregado de regime total ou parcial. O abono deve ser requerido em até 15 dias antes do início das férias (término do período aquisitivo).

Campello (2011) afirma que o caráter de tempo complexo se concretiza pelo fato de que as férias são um período de dias consecutivos que não podem ser fracionadas ao longo do período anual (antes, o permitido pela legislação brasileira é de no mínimo 15 dias consecutivos, ou seja, 2 vezes no ano, porém, com a nova reforma trabalhista de 2017, o mínimo passou a ser de 10 dias consecutivos, ou seja, 3 vezes no ano). O período padrão e ideal são de 30 dias corridos, período o qual é imutável para trabalhadores com idade inferior a 18 e superior a 50 anos (algo que também mudou com a nova reforma trabalhista e que será visto mais adiante ainda neste trabalho).

O artigo 130 define, para a modalidade de contratação regime em integral de trabalho, os seguintes períodos de férias:

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

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

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

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

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

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço (SAAD, 2004, p. 131).

O artigo 130-A da CLT define, para a modalidade de contratação em regime parcial de trabalho, os seguintes períodos de férias:

Art. 130-A Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

I — dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas até vinte e cinco horas;

II — dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas até vinte e duas horas;

III — quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas até vinte horas;

IV — doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas até quinze horas;

V — dez dias para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas até dez horas;

VI — oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas (SAAD, 2004, p. 132).

O 2º parágrafo do artigo 134 com relação ao período de férias de pessoas com menos de 18 e mais de 50 anos, define que:

Art. 134: § 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez (SAAD, 2004, p. 136).

Portanto, tanto o Art. 130-A quanto o § 2º do Art. 134, foram revogados pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

Conforme Campello (2011) o caráter de anuidade se concretiza pelo fato de que as férias são um direito adquirido pelo trabalhador após 12 meses de trabalho (período aquisitivo) e que devem ser gozadas nos próximos 12 meses subsequentes a sua aquisição (de acordo com o 1º parágrafo do artigo 134 da CLT). Sua contagem é realizada a partir da data de admissão do empregado e não ao ano civil (janeiro a dezembro).

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos (SAAD, 2004, p. 136).

O caráter de obrigação múltipla é explicado pelo fato de que durante o período de recesso, o empregado tem a obrigação de não prestar serviços para nenhum outro empregador (salvo se houver uma obrigação contratual pré-estabelecida em outro contrato de trabalho). Por outro lado, o empregador também tem a obrigação de remunerar e permitir o gozo das férias, ou de não fazer, fazendo com que o empregado seja liberado de seus compromissos trabalhistas, e, portanto, não obrigado a fornecer qualquer tipo de serviço ao seu empregador (BIGARELLI, 2016).

Por fim, o caráter de interrupção contratual significa que mesmo afastado do trabalho, gozando do período de férias, ao empregado é assegurado, além da remuneração habitual, todos os direitos monetários do contrato de trabalho, como por exemplo, a contagem para o próximo período de férias, o depósito habitual no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), dentre outros benefícios. O artigo 129 da CLT assegura que “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (SAAD, 2004, p. 128).

Nesse contexto, vale ressaltar que o direito a férias é assegurado pelo artigo 7º e inciso XVII da Constituição Federal. A CLT, como lei ordinária, explana o direito em seus artigos 129 a 153, o qual é atribuído aos trabalhadores (tanto urbanos quanto rurais), aos servidores públicos, aos empregados domésticos e aos funcionários das Forças Armadas. Com relação ao direito de remuneração no período de férias, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XVII assegura uma remuneração superior (de pelo menos 1/3) ao valor do salário habitual (BRASIL, 1988).

2.2 Fundamentos básicos do direito às férias

O gozo do período de férias é uma forma do empregado reestabelecer suas energias tanto mentais quanto físicas, através da eliminação de agentes intrínsecos ao ambiente de trabalho que fazem parte de sua rotina diária e que podem acarretar numa doença ocupacional ou doença do trabalho. Alguns exemplos básicos são trabalhadores da construção civil, que diariamente estão susceptíveis a ruídos constantes, situações de perigo (que envolvem eletricidade, elevação de insumos através da grua ou outros equipamentos, etc.) e também ao estresse físico e mental que qualquer tipo de trabalho ou atividade promove.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos define que o homem necessita de momentos de descanso e lazer e assegura a todos uma jornada de trabalho razoável bem como o direito a férias remuneradas, onde fica entendido que trabalhos realizados em períodos demasiadamente extensos, além de provocadores de fadiga, têm conotação desumana e que a necessidade das férias atende a necessidades vitais para o ser humano, sendo fonte restauradora de suas energias (CAMPELLO, 2011, p. 24).

Nesse contexto, as férias trabalhistas existem para que esse trabalhador possa desfrutar de um período de descanso e mudança de rotina, para que o mesmo volte ao trabalho com mais energia e positivismo. Dentre os aspectos considerados relevantes para promover o direito às férias, foram enfatizados os aspectos: fisiológico, cultural, econômico, psicológico, político e social, descritos a seguir (MAGALHÃES, 2017):

a) Aspecto fisiológico: o descanso de 30 dias proporciona ao trabalhador recuperação de suas forças e energias, tendo em vista que a fadiga é consequência do excesso de trabalho;

b) Aspecto cultural: durante o período de férias, o trabalhador consegue “abrir suas ideias” e enxergar novas culturas e experiências, e retornar ao trabalho com mais vontade de compartilhar seu aprendizado;

c) Aspecto econômico: após o período de férias, onde o empregado teve a oportunidade de descansar, este volta ao trabalho com uma maior satisfação, o que conseqüentemente reflete no aumento de sua produtividade;

d) Aspecto psicológico: durante o período de descanso, o empregado se afasta de suas atividades de trabalho e tem a oportunidade de se divertir com a família, descontrair, aproveitar o tempo com os familiares e amigos, etc. Estas ações refletem positivamente no seu equilíbrio mental e na restauração de suas energias antes de voltar ao trabalho;

e) Aspecto político: após o período de férias, o empregado volta revigorado ao trabalho, e se torna sempre à disposição do seu empregador para a realização de suas atividades. A relação entre empregado e empregador é equilibrada após o período de férias.

f) Aspecto social: durante as férias, o trabalhador se reintegra ao ambiente social que antes participava de maneira parcial, fazendo com que seus vínculos familiares e de amizade se fortaleçam, devido ao maior tempo de convívio com tais grupos.

Ainda de acordo com Magalhães (2017) mesmo não havendo ao certo, uma quantidade de tempo exata de quanto o ser humano precisa para revigorar suas forças de uma rotina estressante e cansativa de trabalho, ainda assim é necessário um tempo significativo para que o organismo se adapte a nova rotina e se permita relaxar. Nesse contexto, sabe-se que após um período de 12 meses de trabalho (período aquisitivo) é crucial estabelecer o período de pelo menos 30 dias de férias, nesse caso, sem considerar o número de faltas injustificadas.

2.3 Classificação das férias trabalhistas

Segundo Pantaleão (2017) as férias, quanto ao número de empregados, se classificam em individuais e coletivas. As férias individuais são aquelas as quais o empregado tem direito, após um período de trabalho de 12 meses corridos, sem que haja prejuízo em sua remuneração. Já as férias coletivas são aquelas que são concedidas aos empregados de uma determinada organização de forma simultânea. Para que seja possível conceder as férias coletivas, é necessário que o empregador informe com 15 dias de antecedência à Delegacia Regional do Trabalho. O período especificado para as férias individuais e coletivas está disposto no artigo 139 da CLT.

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.
§ 1º As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.
§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.
§ 3º Em igual prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho (SAAD, 2004, p. 138).

Com relação ao vencimento do período aquisitivo (período de trabalho), as férias podem ser classificadas em vencidas e proporcionais. As férias vencidas são aquelas que ocorrem quando o empregador completa 12 meses de trabalho, e por algum motivo ou circunstância, não goza das mesmas. Já as férias proporcionais, são aquelas contadas proporcionalmente ao tempo em que o empregado está trabalhando, geralmente quando o período é inferior a 12 meses ou após as primeiras férias. Nas férias proporcionais o empregado é remunerado conforme tempo de trabalho, na proporção de 1/12 por mês de serviço (BIGARELLI, 2016).

Conforme a duração, as férias variam em torno de 30, 24, 18 ou 12 dias, e essa variação muda de acordo com o total de faltas injustificadas durante o período de trabalho. De acordo com a legislação trabalhista brasileira e o artigo 130 da CLT, o empregador tem direito a férias de 30 dias consecutivos por ano, se tiver faltado menos de 5 faltas injustificadas neste ano; 24 dias consecutivos, se tiver de 6 a 14 faltas injustificadas; 18 dias corridos, se tiver de 15 a 23 faltas injustificadas; 12 dias

corridos, se tiver de 24 a 32 faltas injustificadas e se as faltas forem superiores a 32, este empregado perde o direito às férias (LUDGERO, 2012).

Conforme Moreira (2015) com relação à remuneração, as férias trabalhistas se classificam em simples ou em dobro. As férias simples ocorrem quando o empregado faz o gozo das mesmas após 12 meses do período aquisitivo. Já as férias em dobro ocorrem quando o empregado ultrapassa o período de férias, ou seja, não as desfrutam dentro do período pré-estabelecido, este passa a ter direito de receber as bonificações de suas férias em dobro, ou seja, o empregado tem direito a gozar de 30 dias de férias, porém faz jus a 60 dias de remuneração.

Com relação à utilização das férias, estas se classificam em integral ou fracionada. A utilização integral ocorre quando o empregado desfruta do período total de férias ao qual tem direito, considerando o número de faltas injustificadas. Já a utilização fracionada das férias ocorre quando o empregador e o empregado decidem dividir este período em alguns subperíodos, os quais não podem ser inferiores a 10 dias (MOREIRA, 2015).

Segundo Ludgero (2012) a classificação das férias com relação ao regime jurídico pode ser geral (aplicável a todo empregado) e especial (aplicado a uma categoria). Com relação ao direito de ação, as férias podem ser prescritas e não prescritas. As férias prescritas são aquelas reclamadas durante o prazo de 5 anos após o término do período aquisitivo. Já as não prescritas são as reclamadas após decorridos 5 anos desde o fim do período aquisitivo.

2.4 Aquisição e duração das férias

Existe uma corrente minoritária que defendem que as férias deveriam ser de 30 dias úteis, porém, Cassar (2018) defende posição contrária, em que, as férias sejam de 30 dias corridos, de acordo com art. 6 da Convenção n.º 132 da OIT, não sendo computadas os feriados, mas os domingos e dias de folga devem ser inseridos no cômputo.

Art. 6; Inc. I - Os dias feriados oficiais ou costumeiros, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 acima.

A aquisição das férias está diretamente ligada com o período aquisitivo regular do empregado. O período de lazer e ócio é configurado por direito ao empregado, para que ele possa reaver as suas energias e conviver um pouco melhor com seus familiares e com a sociedade. Assim, quanto maior o número de faltas injustificadas que esse empregado tiver durante o seu período aquisitivo, menor será o período de férias a ser gozado por ele.

Haja vista que o número de faltas injustificadas e o período de férias são inversamente proporcionais entre si, é importante ressaltar que são variáveis conforme o regime de trabalho do empregado (regime integral ou parcial). O número de faltas injustificadas não pode ser, entretanto, compensado na mesma proporção de um para um do número de dias de férias. Elas seguem a proporcionalidade vigente no artigo 130 e 130-A da CLT que podem ser visualizada nas Figuras 2 e 3 (CASSAR, 2010).

Figura 2. Duração das férias para empregados no regime integral de trabalho.

<i>Tabela I - Proporção das faltas e duração das férias para trabalhadores com base no Art. 130 da CLT</i>	
de 24 a 32 faltas	12 dias corridos de repouso
de 15 a 23 faltas	18 dias corridos de repouso
de 6 a 14 faltas	24 dias corridos de repouso
até 5 faltas	30 dias corridos de repouso

Fonte: Adaptado de Campello (2011).

Figura 3. Duração das férias para empregados no regime parcial de trabalho.

<i>Tabela II - Proporção da duração das férias para trabalhadores com jornada de trabalho em regime de tempo parcial</i>	
Dias de repouso	Jornada de trabalho (em horas semanais)
8 dias de férias	igual ou inferior a 5 horas semanais
10 dias de férias	superior a 5 horas até 10 horas semanais
12 dias de férias	superior a 10 horas até 15 horas semanais
14 dias de férias	superior a 15 horas até 20 horas semanais
16 dias de férias	superior a 20 horas até 22 horas semanais
18 dias de férias	superior a 22 horas até 25 horas semanais

Fonte: Adaptado de Campello (2011).

2.5 Perda do direito às férias

Segundo Martins (2008) o direito das férias pode ser perdido por decorrência de quatro fatores ligados a assiduidade do empregado durante o período aquisitivo. O primeiro fator é quando o empregado é desligado da empresa e não for readmitido em até 60 dias após o seu desligamento; O segundo fator é quando o empregado passa mais de 30 dias de gozo remunerado de férias; O terceiro motivo é quando o empregado recebe salário por um período maior que 30 dias sem a devida contraprestação de serviço, num período em que a empresa esteja paralisada integral ou parcialmente; Por fim, o quarto fator é quando o empregado recebe auxílio doença ou acidente por um período maior que 6 meses ou que recebe prestação previdenciária, mesmo que de forma irregular e que por momentos interrompidos, dentro do período aquisitivo.

Em contrapartida, há suspensões remuneradas que não atingem o direito às férias, como por exemplo, afastamento por motivos de doença ou acidente, salvo quando o período remunerado ultrapassa 6 meses; e afastamento por licença maternidade ou aborto espontâneo, salvo quando o período remunerado também ultrapassa 6 meses, apresentação ao serviço militar obrigatório, desde que retorne antes dos 90 dias, e por fim, trabalhador que responda inquérito administrativo ou prisão temporária ou preventiva, desde que não haja condenação. (DELGADO, 2018).

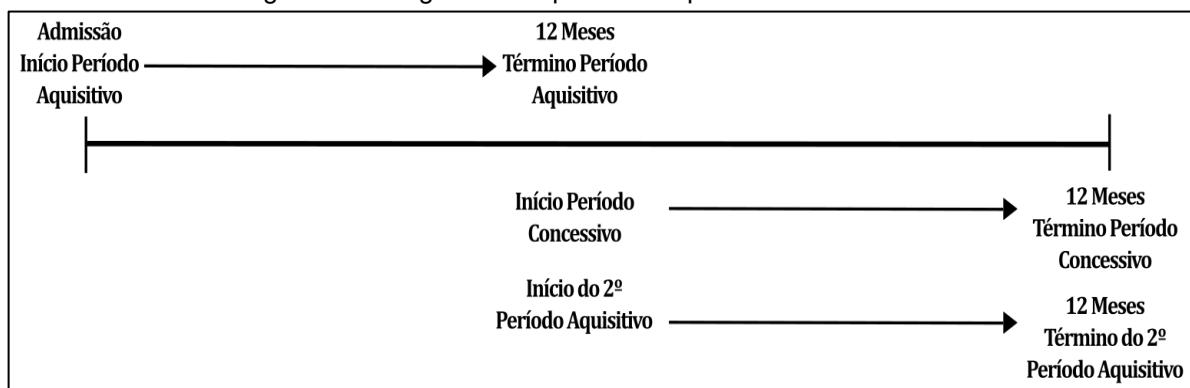
2.6 Concessão das férias

De acordo com Pantaleão (2017) o período de concessão é aquele em que o empregador é obrigado a conceder as férias ao empregado. O período de concessão se inicia após os 12 meses do período aquisitivo completado, e tem duração também de 12 meses. Caso o empregador não conceder as férias remuneradas dentro do período de concessão, este deverá dispor férias remuneradas em dobro ao empregado.

De acordo com o fluxograma apresentado na Figura 4, o período concessivo com duração de 12 meses ocorre após o primeiro período aquisitivo completado, onde o empregado já possui direito a 30 dias de férias (teoricamente). Durante este período

concessivo, simultaneamente inicia-se um novo ciclo de período aquisitivo, que por sua vez, quando completar 12 meses, resultará num novo período concessivo que assegura ao empregado mais 30 dias de férias, e assim sucessivamente.

Figura 4. Fluxograma dos períodos aquisitivos e concessivos.



Fonte: procontcontabilidade.com.br, 2018.

Segundo Ludgero (2012) o empregador deve estipular a data da concessão de férias ao empregado de acordo com a época que melhor se adequa às necessidades da empresa. Em geral, as férias são desfrutadas em um só período, porém, há diversos casos em que o gozo das férias pode ser dividido em outros subperíodos desde que não inferiores a 10 dias. Nestes casos em especial, o empregador deve justificar o motivo do fracionamento do período integral.

Pantaleão (2017) complementa que com relação a férias coletivas entre integrantes de uma mesma família que trabalham na mesma empresa, estas podem ser concedidas pelo empregador, somente se a empresa não obtiver prejuízos com isso. Aos empregados estudantes menores de 18 anos (menor aprendiz, estagiário, *trainee*, dentre outros), lhes é assegurado o direito de coincidir o período de suas férias trabalhistas com o das escolares, desde que apresentem declaração da escola ou universidade, a comprovar o período das férias.

A concessão das férias deve ser comunicada de forma escrita ao empregado com 30 dias de antecedência ao período de concessão. É através dessa comunicação que o empregado poderá tomar ciência do seu período de férias. Com relação ao pagamento das férias, este deve ser realizado em até dois dias antes do início do período de concessão do empregado. Em caso de reajustes salariais, os mesmos deverão ser pagos ao empregado até o 5º dia útil de sua volta ao trabalho. O

empregado tem a opção facultativa de “vender” até um terço de suas férias num processo chamado de abono pecuniário (SINDUSCONPR, 2017).

2.7 Remuneração e abono pecuniário

A remuneração e o abono pecuniário referente às férias significam respectivamente o pagamento destas ao empregado e a venda das mesmas por ele. De acordo com o art. 7º e inciso XVII, durante as férias, o pagamento ao empregado será o mesmo, como se ainda estivesse trabalhando, acrescido de 1/3 do salário. São pagos apenas os dias de descanso, descontando deste número de dias, o total de faltas injustificadas. Os dias em que o empregado faltou o serviço e justificou corretamente, não são descontados nas férias e nem no salário. Os dias de folga ou feriado não são considerados como falta (LUDGERO, 2012).

A remuneração salarial acrescida de 1/3 é destinada a todos os empregados, inclusive àqueles que completaram o período aquisitivo antes da vigência da Constituição. O acréscimo de 1/3 do salário é calculado a partir da remuneração das férias de acordo com o conceito de jurisprudência.

Caso o salário do empregado seja pago por hora, considerando uma jornada de trabalho variável, a remuneração das férias é realizada através da média das horas trabalhadas durante o período de trabalho (período aquisitivo) e sobre esse número é aplicado o valor da remuneração horária. Caso o salário seja pago por produção, a remuneração das férias é realizada através da média mensal de produção durante o período trabalhado, e sobre esse número é aplicado o valor unitário do produto produzido. Por fim, caso o salário seja pago por comissão ou porcentagem, o valor da remuneração é a média dos pagamentos dos 12 meses do período aquisitivo (BRASIL, 2000).

Com relação aos adicionais salariais tais como horas extras e condições insalubres (insalubridade) é possível que eles integrem o pagamento das férias. Caso no período concessivo não haja mais pagamentos de adicionais salariais, é realizada uma média desses adicionais do período aquisitivo, considerando uma atualização dos reajustes salariais coletivos.

Segundo Furtado (2015) o abono pecuniário das férias significa a conversão em dinheiro de até 1/3 dos dias de férias que o empregado tem direito. O abono pecuniário não pode ser feito sobre o valor total das férias, somente de 1/3, podendo ser realizado por opção do empregado. Portanto, o abono pecuniário permite reduzir a duração do período de férias, porém aumentar a remuneração do empregado. O pagamento das férias e do abono, se for o caso, deve ser efetuado em até 2 dias antes do início das férias.

Sobre o abono pecuniário e sua solicitação, assim dispõe o art. 143 da CLT:

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

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

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

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial (SAAD, 2004, p.140).

2.8 Efeitos após a cessação do contrato de trabalho

Quando ocorre a cessação do contrato de trabalho é determinado por lei que as férias já adquiridas sejam indenizadas, ou seja, depois de completado o período aquisitivo, estando o empregado em situação de direito a férias, mesmo com a cessação do contrato, o empregador deverá arcar com a remuneração das férias trabalhistas (RESENDE, 2016).

Conforme Saad (2004) com relação às férias vencidas (quando o empregado completa o período aquisitivo, mas o empregador não lhe concede as férias de imediato) estas devem ser pagas em dobro pelo empregador mesmo com a cessação do contrato de trabalho. De acordo com o art. 146 da CLT, o empregador deve arcar com as remunerações das férias simples (a serem gozadas depois de um período aquisitivo completado) e das vencidas (que não foram gozadas após um período aquisitivo completo, e que devem ser pagas em dobro).

Art. 146. 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.

Parágrafo único. 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 (SAAD, 2004, p. 141).

A CLT não especifica de maneira clara e objetiva o pagamento das férias simples e vencidas, sabe-se apenas que estas serão calculadas a partir da remuneração que lhe é devida até a data de cessação do contrato ou a data do fim do período de concessão. Porém, o art. 142 da CLT diz que “o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão” (SAAD, 2004, p. 139).

De acordo com Ludgero (2016) a remuneração das férias vencidas é calculada na época da concessão, portanto, se forem pagas em espécie, devem ser pagas com base no salário da época da rescisão. Assim, por direito do empregado, a remuneração referente às férias vencidas após a cessação do contrato de trabalho não são afetadas em hipótese alguma por este fato. As férias vencidas são pagas em situações de demissão com ou sem justa causa, tanto em casos de aposentadorias quanto em pedidos de demissão, ou tanto na dispensa direta quanto em situações de término de contrato.

Com relação à remuneração das férias proporcionais, a mesma é realizada por meio de pagamento pelo período aquisitivo incompleto no momento da cessação do contrato de trabalho. Para entender melhor o funcionamento da remuneração das férias proporcionais, serão consideradas duas situações bem comuns desses casos:

SITUAÇÃO 1: O empregado é despedido após 3 anos e 4 meses de trabalho.

Para solucionar a primeira situação supracitada, na qual o empregado possui mais de um ano de casa, o art. 146 da CLT em seu parágrafo único, dispõe sobre a seguinte solução:

Art. 146. 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.

Parágrafo único. 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 (SAAD, 2004, p.141).

Nessas condições, ou seja, em caso de demissão sem justa causa, aposentadoria, etc., o direito do empregado é válido e ele terá sempre direito a remuneração, exceto se o motivo de sua demissão for por justa causa; nesse caso, o empregador não possui obrigação em pagar as férias proporcionais. O valor a ser pago pelo empregador é proporcional e corresponde a 1/12 por mês do período aquisitivo; a fração superior a 14 dias é arredondada para mais 1/12; a fração igual ou inferior a 14 é desprezada (RESENDE, 2016).

SITUAÇÃO 2: O empregado é despedido após 9 meses de trabalho.

Para solucionar a segunda situação supracitada, na qual o empregado possui menos de um ano de casa, o art. 147 da CLT, dispõe sobre a seguinte solução:

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 [...] (SAAD, 2004, p.142).

Diante do exposto, o direito a remuneração é assegurado em ambas as situações descritas: demissão sem justa causa e cessação de contrato a prazo. Nessas suas situações o empregador deve arcar com a remuneração das férias proporcionais. É importante lembrar que a CLT não dispõe sobre nenhum outro caso senão os descritos anteriormente, portanto, o empregador não é obrigado a conceder o pagamento das férias proporcionais em nenhuma outra hipótese senão as mencionadas. Por assim dizer, nas situações em que o empregado com menos de um ano de trabalho pede demissão, é demitido por justa causa ou se aposenta, a ele é negado o direito às férias proporcionais e à remuneração destas (LUDGERO, 2012).

Em resumo, o empregado que é dispensado por justa causa, seja com mais ou menos de um ano de trabalho, sempre perde o direito às férias proporcionais. Em casos em que o empregado pede demissão ou aposentadoria, o empregador só possui obrigação em remunerar as férias proporcionais se este empregado tiver mais de um ano de trabalho. Em contrapartida, o direito às férias proporcionais sempre

permanecerá nos casos em que o empregado é demitido sem justa causa ou após o término de um contrato a prazo, seja qual for o tempo de serviço prestado.

2.9 A Reforma Trabalhista de 2017

A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil foi uma “modernização” significativa que ocorreu na CLT com base na Lei nº 13.467 de 2017, a qual altera a Consolidação das Leis do Trabalho aprovada em 1943. De acordo com o governo, a reforma foi necessária para estabelecer controle sobre os índices de desemprego e minimizar os efeitos da crise econômica atual que ainda ocorre no país (NAKAGAWA et. al., 2017).

Conforme Nakagawa et. al. (2017) o projeto de lei foi então apresentado pelo ex-Presidente da República, Michel Temer, no dia 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados, a qual aprovou o mesmo em 26 de abril de 2017 pela maioria dos votos computados (296). O Senado, por sua vez, também aprovou o projeto no dia 11 de julho de 2017 pela maioria dos votos computados (50). Assim, o então Presidente Michel Temer sancionou a nova lei em 13 de julho de 2017 (Figura 5), e esta passou a vigorar no país no mês de novembro deste mesmo ano.

Mesmo após uma série de críticas sofridas pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, a lei foi defendida por diversos economistas e empresários, bem como pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho, como uma ferramenta necessária para melhorar o quadro econômico e a situação de desemprego que o Brasil vem apresentando (JUSBRASIL, 2017).

Segundo Lopes (2017) o combate ao desemprego foi um dos principais objetivos a serem alcançados pela reforma trabalhista, e, com isso, houve uma alteração na Lei 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, o que resultou na regulamentação da prestação de serviços a terceiros pelas empresas, ou seja, na sistematização da terceirização no país, onde toda e qualquer atividade (atividade-fim ou atividade-meio) pode agora ser terceirizada, salvo algumas exceções que fogem dos objetivos desta pesquisa e que, portanto, não serão aqui mencionados.

2.9.1 Férias segundo a Reforma Trabalhista de 2017

A partir da sanção da Lei 13.467/17 que dispõe sobre as alterações na CLT do Brasil, algumas modificações relativas ao gozo das férias foram instituídas. Dentre estas modificações estão à possibilidade de fracionar o período de férias em até 3 vezes. Antes, como dispunha o primeiro parágrafo do art. 134 da CLT, o fracionamento das férias em 2 períodos só era possível em casos excepcionais, onde os mesmos não poderiam ser inferior a 10 dias corridos cada um (BRASIL, 2017).

De acordo com Wehba (2017) e Laporta (2017) as férias antes poderiam ser divididas em dois períodos, porém, em situações especiais, onde o empregado deveria comprovar a real necessidade de gozar de suas férias de maneira fracionada. A medida era cautelosa porque, caso as férias fossem fracionadas de forma inadvertida, ou seja, sem advertência, elas poderiam acarretar em remuneração dobrada, o que seria uma desvantagem financeira para o empregador.

Diante do exposto, com a nova reforma este fracionamento poderá ser realizado por até 3 períodos e essa decisão cabe somente ao empregado, não mais ao empregador. Portanto, o empregador deve sempre ser cauteloso ao consultar o empregado quanto à opção do fracionamento de suas férias, para que o mesmo não corra o risco de ultrapassar o período concessivo, o que acarretaria em pagamento em dobro.

O pagamento em dobro se explica pelo fato de que mesmo sendo o empregado a escolher o momento em que as férias devem ser desfrutadas, estas deverão ser sempre concedidas durante o período aquisitivo até o fim do período concessivo, pois, se ultrapassar este período de concessão, as férias simples tornam-se férias vencidas e o empregador passa a estar susceptível a realizar um pagamento dobrado.

Nesse contexto, Wehba (2017) afirma que se o empregador deixar as férias do empregado para o último mês do período concessivo e o empregado desejar o fracionamento, haverá uma discrepância entre períodos e remunerações, pois, de um lado o empregador fica sob pena de pagar em dobro e do outro o empregado pode afirmar que teve vetado o seu direito ao fracionamento. Logo, para evitar este tipo de situação indelicada, o recomendado é que o empregador esteja ciente do desejo de

fracionamento de seu empregado antes de promover a fixação das férias fracionadas do mesmo, de forma a atender o prazo de concessão previsto em Lei.

Os períodos, que antes deveriam respeitar o limite mínimo de 10 dias, agora passam a ser de no mínimo 14 dias para um deles e de no mínimo 5 dias para os dois períodos restantes. Além da mudança no fracionamento das férias, houve também uma alteração com relação a proibição do fracionamento de férias para menores de 18 e maiores de 50 anos; com a nova reforma, o fracionamento para os grupos citados passa a ser válido (LAPORTA, 2017).

Com a reforma, houve também a alteração na data de início das férias, as quais só podem iniciar 2 dias antes de feriados e finais de semana. Em suma, há quem diga que o fracionamento trás prejuízo ao empregado, porém, esta decisão cabe somente a ele, portanto, trata-se de uma mudança opcional, que respeita acima de tudo a vontade do trabalhador.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento deste trabalho correspondeu às expectativas finais, cujo aprendizado ao longo da graduação pode ser desenvolvido de maneira prática, resultando em uma compreensão muito mais ampla sobre o assunto. As pesquisas realizadas para o desenvolvimento deste trabalho mostram que as férias trabalhistas foi um direito do trabalhador brasileiro adquirido ainda no governo de Getúlio Vargas na década de 40, e que até hoje é respeitado e defendido por lei.

Com esta pesquisa, foi possível atingir os objetivos gerais e específicos estipulados antes da elaboração do trabalho, os quais contribuíram demasiadamente com o conhecimento geral e específico sobre os aspectos e as legislações que dispõem sobre as férias trabalhistas brasileiras. Com relação aos princípios básicos de aplicação das férias, puderam-se avaliar alguns comportamentos como o caráter imperativo de que não pode ser um direito renunciado; o caráter de tempo complexo, tendo em vista a possibilidade de fracionamento das férias em tempos divergentes; o caráter de obrigação múltipla, haja vista que a concessão das férias é direito do empregado e dever do empregador, dentre outros princípios básicos que caracterizam este direito.

Com relação aos fundamentos básicos ou aspectos relevantes que envolvem o direito às férias estão: o aspecto fisiológico, devido ao fato de que o empregado necessita de descanso e afastamento da rotina cansativa de trabalho; o aspecto econômico, pelo fato de que o empregado, quando satisfeito e descansado, volta ao trabalho com mais gana de produtividade; o aspecto psicológico, pois o empregado desfruta de um tempo de descontração e convívio com seus familiares, de forma a relaxar a mente e o aspecto social, onde o empregado pode aproveitar mais tempo com a sociedade e seus grupos de convívio.

Foi possível avaliar como as férias se classificam quanto ao número de empregados (individuais e coletivas), quanto ao vencimento do período aquisitivo (proporcionais ou vencidas), quanto à remuneração (simples e em dobro), quanto a sua utilização (em integral e fracionada) e com isso entender sobre as consequências refletidas ao empregado e ao empregador a partir dessas classificações e suas aplicações na prática.

Quanto a aquisição das férias foi percebido que qualquer empregado em regime da CLT tem direito a desfrutar de 30 dias corridos de férias, caso não haja até 5 faltas injustificadas durante o período aquisitivo (período de trabalho). Conforme aumenta o número de faltas injustificadas, o número de dias de férias sofre uma redução, a qual não pode decair mais de 12 dias de descanso remunerado.

Foram avaliados também os principais motivos que levam o empregado a perder o direito às férias remuneradas, e dentre eles, os mais notáveis é quando o empregado é desligado e não é readmitido dentro de 60 dias após o desligamento; quando o empregado ultrapassa os 30 dias de férias remuneradas ou ainda quando o empregado se afasta por motivos de doenças ou acidentes e passa mais de 6 meses de período remunerado em casa.

Sobre a política de remuneração das férias trabalhistas, concluiu-se que o empregado tem direito a receber o pagamento das férias com o mesmo valor do mês de trabalho acrescido de 1/3 deste salário, salvo em condições de trabalho variáveis, onde a remuneração é feita com base na média de horas trabalhadas e sobre um valor de remuneração horária. Após a cessação do contrato de trabalho, o empregador ainda possui direito de receber suas férias, exceto em situações de demissão por justa causa ou aposentadoria.

Por fim, a elaboração deste trabalho envolveu uma pesquisa relacionada a nova Reforma Trabalhista de 2017 que está em vigor no Brasil, e que altera o art. 134 da CLT, o qual dispõe do período de férias, e passa a validar o fracionamento deste período em até 3 vezes, somente se o empregado concordar. Sobre o abono pecuniário, a lei não se altera, e ainda continua permitindo a venda de até 1/3 das férias.

Após a realização da pesquisa foi importante entender o funcionamento da legislação das férias trabalhistas no Brasil e como esta se aplica na prática para todos os trabalhadores brasileiros. Logo, esta pesquisa serve de aprendizado tanto para os estudantes de direito e especialistas da área, quanto para os trabalhadores leigos, embora não menos interessados, que carecem de informações sobre o referido assunto.

REFERÊNCIAS

BIGARELLI, Barbara. **Direito do trabalho: entenda como funcionam as férias.** 2016. Época Negócios. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/10/vai-sair-de-ferias-tire-duvidas-sobre-seus-direitos.html>> Acesso em 23 de fevereiro de 2018.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104 ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

_____. **Constituição Federal (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. **Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 05 de março de 2018.

CAMPELLO, Maria Izabel Correia. **Vantagens e benefícios proporcionados ao empregado pelo direito de férias.** 2011. 42f. Trabalho de Pós Graduação “Latu Sensu” em Direito – Universidade Candido Mendes – Instituto a Vez do Mestre. Rio de Janeiro, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista.** 16. ed. Ver e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

CHERUBINI, Karina Gomes. **Origem das férias.** 2010. MP Cidadania. Disponível em <<http://mpcidadania.ning.com/profiles/blogs/origem-das-ferias>> Acesso em 22 de fevereiro de 2018.

CRUZ, Valdo; AMATO, Fábio. **Reforma trabalhista: veja ajustes que o governo deve fazer na lei que começa a vigorar neste sábado.** 2017. G1. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-veja-ajustes-que-governo-deve-fazer-na-lei-que-comeca-a-vigora-neste-sabado.ghtml>> Acesso em 23 de fevereiro de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. rev. atual. E ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

FURTADO, Marcelo. **Abono pecuniário de férias – o que é?** 2015. Convenia. Disponível em <<http://blog.convenia.com.br/o-que-e-abono-pecuniario/>> Acesso em 26 de fevereiro de 2018.

JUSBRASIL. **Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei.** 2017. Disponível em <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>> Acesso em 06 de março de 2018.

LAPORTA, Thaís. **Com nova lei trabalhista, férias ficam mais flexíveis; veja o que muda.** 2017. G1. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/ferias-ficam-mais-flexiveis-com-a-nova-lei-trabalhista-veja-o-que-muda.ghtml>> Acesso em 05 de março de 2018.

LOPES, Priscila Bragança. **A lei da terceirização após a reforma trabalhista.** 2017. Administradores.com. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/a-lei-da-terceirizacao-apos-a-reforma-trabalhista/108321/>> Acesso em 05 de março de 2018.

LUDGERO, Paulo Ricardo. **Férias trabalhistas.** 2012. Web Artigos. Disponível em <<https://www.webartigos.com/artigos/ferias-trabalhistas/92876/>> Acesso em 20 de fevereiro de 2018.

MAGALHÃES, Joalvo. **Reforma trabalhista: alteração no regime de férias da CLT.** 2017. Jota. Disponível em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/reforma-trabalhista-alteracao-no-regime-de-ferias-da-clt-09112017>> Acesso em 22 de fevereiro de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 24 ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

MOREIRA, Jean Magalhães. **Você sabe quais são os casos em que as férias devem ser pagas em dobro?** 2015. Jusbrasil. Disponível em <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/176707788/voce-sabe-quais-sao-os-casos-em-que-as-ferias-devem-ser-pagas-em-dobro>> Acesso em 22 de fevereiro de 2018.

NAKAGAWA, Fernando; LINDNER, Julia; FARIA, Thiago. **Com 50 votos favoráveis, Senado aprova reforma trabalhista.** 2017. O Estadão. Disponível em <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7hIH09vClpEJ:economia.estadao.com.br/noticias/geral,senado-aprova-reforma-trabalhista,70001886124+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em 06 de março de 2018.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Férias coletivas – aspectos legais a serem observados após a reforma trabalhista.** 2017. Guia Trabalhista. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias_coletivas.htm> Acesso em 24 de fevereiro de 2018.

PINTO, Almir Pazzianotto. **A velha e a anacrônica CLT.** 2013. O Estadão. Disponível em <<http://opiniao.estadao.com.br/noticias/geral,a-velha-e-anacronica-clt-imp-,1027275>> Acesso em 20 de fevereiro de 2018.

RESENDE, Ricardo. **Férias: efeito da cessação do contrato de trabalho**. 2016. GenJurídico. Disponível em <<http://genjuridico.com.br/2016/12/08/dica-029-ferias-efeito-da-cessacao-do-contrato-de-trabalho/>> Acesso em 02 de março de 2018.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 37 ed. São Paulo: LTr Editora, 2004.

SINDUSCONPR. **Concessão de férias individuais aos trabalhadores**. 2017. Disponível em <<https://sindusconpr.com.br/concessao-de-ferias-individuais-aos-trabalhadores-198-p>> Acesso em 26 de fevereiro de 2018.

WEHBA, Ricardo. **As férias de acordo com a reforma trabalhista**. 2017. A Tribuna. Disponível em <<http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/11/ferias-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>> Acesso em 05 de março de 2018.

WELLE, Deutsche. **Reforma trabalhista entra em vigor: o que muda?** 2017. Carta Capital. Disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/economia/reforma-trabalhista-entra-em-vigor-o-que-muda>> Acesso em 01 de março de 2018.