

ASSESSORIA JURÍDICA

NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO – DAS FÉRIAS

* *Walter P. Denser e Andrea R. Denser*



Conforme relatado na Edição anterior, daremos sequência à abordagem das principais informações relativas às Normas Gerais de Tutela do Trabalho, sendo que, nesta oportunidade, trataremos especificamente sobre a questão das “Férias”.

A respeito desse assunto, estabelece o art. 130 da CLT que o empregado terá direito ao gozo das mesmas, após cada período de 12 meses trabalhado. Assim, nos doze primeiros meses do contrato de trabalho, o empregado não faz jus a férias, pois ainda não as adquiriu.

As faltas porventura existentes serão computadas no período aquisitivo, para efeito da tabela indicada no artigo 130, acima reportado. Desta feita, por exemplo, o empregado que não tiver faltado ao trabalho por mais de cinco vezes, terá direito a trinta dias de férias corridos.

Importante ressaltar que durante as férias do empregado, o empregador não poderá compensar eventuais faltas ou atrasos do empregado ao serviço, durante o período aquisitivo com as férias do trabalhador, sob pena de multa. Não será possível ao empregado, portanto, permutar com o empregador faltas injustificadas com seus dias de férias. Da mesma forma, não será possível ao empregador descontar adiantamento feito ao empregado com o valor a receber de suas férias.

As hipóteses em que, durante o período aquisitivo, o empregado não terá direito a férias constam indicadas no artigo 133 da CLT. Dentre tais hipóteses, consideramos oportuno destacar àquela prevista no inciso “IV”, qual seja, quando o trabalhador tiver percebido, da Previdência Social, prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuas.

Vale destacar que a concessão das férias não será determinada pelo empregado, mas sim por ato do

empregador, que é quem dirige a prestação dos serviços do trabalhador. Dessa forma, a época da concessão das férias será a que melhor interesse ao empregador, nada impedindo que as partes acordem a respeito do assunto.

As férias necessariamente devem ser comunicadas ao empregado por escrito, não sendo admitida a comunicação verbal, até mesmo porque o documento poderá servir como meio de prova, em caso de eventual demanda trabalhista. Referida comunicação deverá ser realizada com antecedência mínima de trinta dias, de modo que o trabalhador possa se organizar e planejar o gozo das mesmas.

Há de se salientar que, conforme dispõem o art. 137 da CLT, as férias concedidas fora do período concessivo, ou seja, após os doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito de férias (art. 134), serão pagas em dobro, o que significa que, se já foram pagas uma vez, deverá haver outro pagamento equivalente para ocorrer a dobra prevista, além de tudo, como penalidade ao empregador, de maneira a desencorajá-lo para a reincidência em tal prática.

No caso de vencimento do prazo para o gozo das férias, sem a devida concessão pelo empregador, poderá o empregado ajuizar demanda trabalhista para a fixação da época de gozo das mesmas, por sentença. Em decorrência do exposto, é de suma importância a observância quanto às determinações legais relativas às férias dos empregados, devendo ser mantida em arquivo específico, inclusive, toda a documentação comprobatória correspondente.

Maiores esclarecimentos sobre o assunto poderão ser obtidos em consulta ao Jurídico, por intermédio do e-mail: juridico@fenabb.org.br.

Visite o site do Instituto: www.institutocooperforte.org.br



**O Instituto é você,
transformando realidades**

