

## FÉRIAS COLETIVAS E SUAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Maria Heloisa da Silva COVOLO <sup>1</sup>  
Guilherme Prado Bohac HARO <sup>2</sup>  
Rafael Mendonça DAVES <sup>3</sup>

**RESUMO:** Objetiva-se o presente trabalho demonstrar, de forma objetiva e sintetizada, a relevância do instituto férias, especificamente no que tange a sua modalidade “férias coletivas”. A partir das análises depreendidas, serão verificadas regras gerais e conseqüências oriundas de sua aplicação, envolvendo as categorias profissionais, empregador, empregados e órgãos fiscalizadores. Para tanto, aspectos comuns à matéria, quanto aos pontos correlatos, são exaltados, consubstanciando em esclarecimentos específicos, resultando numa visão abrangente frente às questões tratadas pelo tema abordado.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Férias. Disposições Gerais. Férias Coletivas.

### 1 INTRODUÇÃO

Dentre todos os objetivos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal, no que tange às garantias dos direitos ligados aos intervalos e descansos decorrentes do trabalho, interligam-se diretamente com o tema abordado neste artigo.

---

1 Advogada. Bacharel pela Faculdade de Direito da Universidade do Oeste Paulista de Presidente Prudente. Pós-graduanda no Curso de Pós-Graduação "Lato-Sensu" Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Instituição Toledo de Ensino de Presidente Prudente. E-mail: [helocovolo@rufinocampos.com.br](mailto:helocovolo@rufinocampos.com.br)

2 Advogado e Professor do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente, Advogado integrante do escritório Rufino Campos Advogados Associados; Graduado na Faculdade de Direito das Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo; Pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil, pela mesma Instituição. Pós-graduado em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, também por esta Instituição. Mestrando em Direito Negocial pela UEL/PR. [guilherme.pbh@gmail.com](mailto:guilherme.pbh@gmail.com)

3 Advogado. Graduado na Faculdade de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

O direito a férias abrange não apenas o atendimento a questões básicas ligadas à saúde e segurança, mas também ao restabelecimento das condições físicas e mentais do trabalhador que se tornam desgastadas pelo exercício em longo prazo da atividade laboral. Reflete-se também o direito a férias à realização da cidadania, resultando num saudável convívio social e familiar.

O objetivo é estabelecer descanso adequado ao trabalhador, conforme dito, necessário perante grande lapso temporal de atividade desenvolvida; devemos considerar que os estudos referentes à medicina vêm a consubstanciar tal entendimento, asseverando ainda mais a necessidade de regulamentação e funcionamento do instituto.

A pretensão Estatal também se torna clara perante a concessão eis que, apresentando-se em condições propícias, o trabalhador desenvolverá suas funções obedecendo também aos interesses gerais, englobando o do empregador e da sociedade.

Da apresentação das regras gerais fundamentadoras do direito à concessão das férias, analisaremos de forma específica o atendimento perante as férias coletivas, situação esta que envolve a concessão não de forma singularizada, mas diante dos empregados em geral de uma empresa, ou, ainda, perante um setor ou estabelecimentos determinados de uma empresa.

## 2 CARACTERIZAÇÃO

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado, na obra “*Curso de Direito do Trabalho*”, 6ª edição, 2007, editora LTr, pg. 954/955, alguns caracteres possuem papel de destaque na dinâmica e estrutura do instituto ora estudado; dentre eles cita-se o **caráter imperativo** (que retrata sua indisponibilidade), **composição temporal complexa** (referente ao bloco dos dias seqüenciais), a **anualidade**

(ocorrência periódica no contrato), **composição obrigacional múltipla** (diversas obrigações atribuídas ao empregador e empregado, para o efetivo cumprimento das férias) e ainda, **período de interrupção** (durante o cumprimento do instituto, o empregado é privado da realização da atividade laboral, porém, preservado seus direitos trabalhistas).

## 2.1 Conceito

Sérgio Pinto Martins, no livro “*Direito do Trabalho*”, 26ª edição, 2010, editora Atlas, pg. 577/578 apresenta a seguinte definição: “*Férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferem 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, ao descanso, ao ócio.*”

A título de complementação e informação, ressalta o doutrinador a existência de vários descansos ocorrentes no curso do contrato, porém, não condizentes com as férias; dentre eles, cita-se descansos intrajornadas, interjornadas e o descanso semanal remunerado.

## 2.2. Natureza Jurídica

Sob dois pontos distintos pode a natureza jurídica ser analisada. O primeiro refere-se ao **ponto negativo**, situação esta que retrata a não prestação da atividade do trabalhador e conseqüentemente a não aferição pelo empregador da atividade.

Quanto ao **ponto positivo**, segundo Sérgio Pinto Martins (2010, pg. 577), *podemos dizer que é o período em que o empregador deve conceder as férias*

e pagar a remuneração, o que mostra a existência de obrigação de fazer e de dar ao mesmo tempo.

### 2.3. Aquisição

O período aquisitivo das férias decorre do cumprimento de lapso temporal laborado, gerando não apenas o afastamento das atividades, mas a continuação no aferimento da remuneração e demais direitos.

Em regra, a cada 12 meses trabalhados o empregado adquirirá tal direito, que sofrerá diminuição quando ocorridas faltas injustificadas, proporções ligadas aos dias trabalhados (1/12; 30 dias – 24 -18 ou 12) e pela observância das férias diferenciadas.

Vale dispor as tabelas informativas apresentadas por Sergio Pinto Martins em sua obra (2010, pg. 578/579):

Nº de faltas injustificadas no período aquisitivo	Período de gozo de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos

Proporcionalidade em nº de anos	Base para apuração da proporcionalidade			
	30 dias até 5 Faltas	24 dias de 6 a 14 faltas	18 dias de 15 a 23 Faltas	12 dias de 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

Quanto às férias diferenciadas para os empregados que se submetem ao regime de tempo parcial (MARTINS, Sérgio Pinto. 2010, pg. 579):

- a. 18 dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas;
- b. 16 dias, para duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas;
- c. 14 dias, para duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas;
- d. 12 dias, para duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas;
- e. 10 dias, para duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até 10 horas;
- f. 8 dias, para duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Todas essas questões possuem abordagem complexa e extensa, não competindo a este ponto exauri-las. A aquisição influenciará também na configuração e concessão das férias coletivas, ponto este nuclear do presente artigo, complementado pelas informações básicas tratadas neste ponto e especificado nos itens seguintes.

#### **2.4. Fatores Prejudiciais**

Referidos fatores inviabilizam a aquisição dos direitos a férias pelo empregado, ao menos no sentido de diminuição de dias; de uma forma geral, se correlacionam ao comparecimento do trabalhador de forma efetiva às atividades. Citaremos as modalidades para o esclarecimento do que se refere.

A ausência injustificada por mais de 32 dias no período aquisitivo (art. 130, inciso IV da CLT); trabalho em tempo parcial (superior a sete dias, reduzindo o prazo pela metade – art. 130-A, parágrafo único da CLT); empregado que deixa o emprego e não é readmitido em 60 dias; concessões de licenças; trabalhador que não labora por mais de 30 dias, recebendo salários, com a ocorrência de paralisação (total ou parcial) da empresa e recebimento de Previdência Social por mais de 06 meses (estas quatro últimas modalidades estão previstas no art. 133 da Consolidação das Leis Trabalhistas).

Realça Maurício Godinho Delgado (2007, pg. 959) que *prejudicado o período aquisitivo pela ocorrência de um dos fatores acima, o novo período aquisitivo iniciar-se-á tão logo o empregado retorne ao serviço (art. 133, CLT).*

### 3 CONCESSÃO

O ordenamento jurídico trabalhista estabelece regras que regulam a concessão das férias durante o contrato laboral. Referidas normas estipulam, de início, a delimitação pelo empregador do período do instituto (**período concessivo/gozo de férias**), e num segundo plano as **penalidades para as situações de desrespeito ao período concessivo**.

Quanto ao período concessivo regular das férias, vale ressaltar os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado (2007, pg. 967):

O período regular de concessão das férias, situado no curso do contrato, denomina-se período concessivo ou período de gozo (ou ainda período de fruição). Ele se posiciona nos 12 meses subseqüentes ao termo final do período aquisitivo das férias (art. 134). Constitui-se, portanto, no lapso temporal de 12 meses imediatamente seguinte ao respectivo período de aquisição das férias.

A regular concessão das férias também supõe que sejam elas dadas (e fruídas), em regra, mediante um único período contínuo (art. 134, CLT). Privilegia a ordem jurídica, portanto a concessão unitária do prazo das férias ao longo do período de gozo.

É possível, entretanto, o fracionamento do prazo de duração das férias anuais. Trata a CLT de modo diferenciado as situações de fracionamento ocorridas no tocante às férias meramente individuais e no tocante às férias coletivas. Em ambas as situações, é verdade, esse fracionamento não poderá ensejar mais de duas parcelas anuais de gozo de férias (art. 134, 1º e 139, 1º). Entretanto, para a CLT, no caso de férias individuais, uma dessas parcelas não poderá ter periodicidade inferior a 10 dias corridos, ao passo que, no caso de férias coletivas, nenhuma delas poderá ser inferior a este prazo (art. 134, §1º em confronto com art. 139, §1º, CLT). Evidentemente que a ressalva concernente às férias individuais quer acobertar as situações em que o obreiro não tenha efetivos 20 dias a gozar de férias no respectivo ano (em face de faltas injustificadas ocorridos, por exemplo), o que leva a que uma das parcelas gozadas tenha menos de 10 dias. Sendo, porém, coletivas as férias, essa diferença de prazo (se houver) será assumida pelo empregador (com vantagem para o obreiro, por consequência), já que qualquer dos dois períodos fruídos não pode ser menor do que 10 dias.

O art. 136, “*caput*” da Consolidação das leis Trabalhistas regula que “*a época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador*”. Neste aspecto Godinho explica a ocorrência do chamado “*jus variandi* empresarial no âmbito empregatício”, não podendo ser exercido de forma abusiva, considerando as necessidades do trabalho, do repouso e diversão do empregado. Ressalta-se que o art. 136, §§ 1º e 2º da CLT estabelece restrições perante a prerrogativa concedida ao empregador de estabelecer a época do gozo de férias.

Também devemos considerar que a férias devem ser concedidas pelo período de doze meses subsequentes ao período aquisitivo. A não concessão implica na insurgência de consequência legais, resultante em quatro, vejamos:

A obrigação do empregador de conceder as férias persiste; no mesmo sentido, permanece ao empregado o direito de usufruir das férias adquiridas; será dobrada a remuneração das férias extemporaneamente (DELGADO, Maurício Godinho. 2007, pg. 971); e ainda, haverá consequências (penalidades) administrativas perante o empregador que enseja a falta.

Por fim, o art. 137, §3º da CLT estabelece que, concedendo o empregador as férias fora do período adequado, que *cópia da decisão judicial transitada em julgado seja remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo*.

## 4 REMUNERAÇÃO

Além de usufruir do período sem desenvolver atividades laborais, o empregado possui o direito em receber o salário respectivo ao mês de férias, que, de forma regular, deve ser concedida pelo empregador na data da concessão, mesmo que se trate de anterior temporada. Situação diferenciada recai, por exemplo, ao empregado que recebe comissão, pois, neste caso, não possuirá direito às comissões geradas pelas vendas dos outros trabalhadores/empregados.

Condizente com o que estabelece Sérgio Pinto Martins (2010, pg. 588), a Constituição Federal, no art. 7º, XVII, estabelece inovação, pois afirma que o empregado possui direito a um terço a mais somado ao salário normal. Ainda, o Tribunal Superior do Trabalho parte da premissa de que o terço é devido não apenas quando são as férias gozadas, mas também quando não indenizadas, proporcionais ou integrais (súmula 328); quanto às **férias coletivas**, a regra do terço também se aplica como também o seu pagamento em dobro.

A título de complementação (MARTINS, Sérgio Pinto. 2010, pg. 588) vale considerarmos:

Em caso de licença remunerada, o terço é devido. O empregador pode querer conceder licença remunerada apenas para afastar o direito ao terço. Se houve o descanso, tem direito o trabalhador ao terço.

Se a jornada de trabalho é variável, apurar-se-á a medida do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Quando o salário é pago por tarefa ou peça, toma-se por base a média da produção no período aquisitivo das férias.

Quando o salário é pago por tarefa ou peça, toma-se por base a média da produção no período aquisitivo de férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão de férias (§2º do art. 142 da CLT e S. 149 do TST).

Se o salário é pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precederem à concessão das férias.

Se o empregador paga salário em utilidade, como alimentação, habitação e etc., há necessidade de que essas utilidades sejam apuradas para efeito do cálculo das férias, mediante, inclusive, anotação na CTPS do trabalhador.

Adicionais referentes às horas extras, adicionais noturno, adicional de insalubridade ou adicional de periculosidade recairão sobre o salário, computando-se também diante da remuneração do instituto das férias; não haverá influência no que tange à gratificação semestral, bem como os repousos semanais e feriados intercorrentes não podem ser indenizados.

Se ao usufruir as férias o empregado não receber o adicional referente ao período de aquisição, ou quando este valor não possuir uma uniformidade, haverá a necessidade de que se compute a chamada “média duodecimal”, atualizando as importâncias que já foram pagas, incidindo percentuais dos reajustamentos.

Cumprе informar que há a possibilidade de o empregado converter um terço das suas férias no que designa “abono pecuniário”. Neste caso, a quantia respectiva à remuneração dos dias correspondentes é paga (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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º. O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 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 de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º. O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Ainda, referido abono não pode ser confundido com o terço constitucional, também não sendo o art. 143 da CLT revogado pela Constituição Federal. Quanto às férias coletivas, a conversão prevista no artigo referido depende da fixação de acordo coletivo entre as partes (empregador e sindicato), não dependendo de individual requerimento do trabalhador para que seja concedido o abono pecuniário.

## 5 CESSAÇÃO DO CONTRATO E FÉRIAS

Com a ocorrência do fim do contrato de trabalho, as férias podem ser estabelecidas na seguinte classificação: a) **férias vencidas** (período de aquisição referente aos 12 meses passados); b) **férias proporcionais** (período não completo de férias por não atingir o período aquisitivo de 12 meses). Ressalta Sérgio Pinto Martins (2010, pg. 590), que *haverá direito a férias em dobro se elas não forem concedidas no período apropriado*.

O mesmo doutrinador ressalta que *com o pagamento das férias na rescisão do contrato possuem natureza indenizatória, pois, sendo gozadas, passa a adquirir natureza salarial. Em relação às férias proporcionais, não se tratam especificamente de férias, mas também de indenização (no caso de dispensa por justa causa, o empregado perde o direito de referidas férias)*.

Vejamos ainda (MARTINS, Sérgio Pinto. 2010, pg. 590/591):

Havendo culpa recíproca, o TST entende que é devida metade do valor das férias (S. 14 do TST).

Pela interpretação do parágrafo único do art. 146 do art. 147 da CLT, verifica-se que as férias são indevidas quando exista juto motivo para a dispensa.

Como na culpa recíproca ocorre justo motivo para a cessação do pacto laboral, as férias proporcionais, relativas ao período aquisitivo incompleto de férias, são indevidas.

Tendo o empregado mais de um ano de empresa e não sendo dispensa por justa causa, terá direito à remuneração das férias do período incompleto (S. 171 do TST), à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. Mesmo pedindo demissão o empregado, mas tendo mais de uma ano de empresa, terá direito às férias proporcionais correspondentes ao período incompleto de 12 meses anteriores.

Quando o obreiro te menos de um ano de casa e não é despedido por justa causa, tem direito a feras proporcionais correspondentes ao período incompleto de 12 meses anteriores.

Quando o obreiro tem menos de um ano de cassa e não é despedido pó justa causa, tem direito a férias proporcionais.

O parágrafo único do art. 146 da CLT dispõe que na cessação do contrato de trabalho, após 12 meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito á remuneração relativa ao período incompleto de férias. Nesse caso, se é dispensado com justa causa, perde direito as férias, proporcionais. Se o empregado é que pede demissão, e,

portanto, o contrato cessa antes de 12 meses de serviço, o obreiro perde o direito à remuneração proporcional de férias.

Reza o art. 147 da CLT que o empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo determinado, antes de completar 12 meses de serviço, terá direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias. Logo, se pedir demissão, antes de completar 12 meses de serviço, pede o direito às férias proporcionais.

Essa era a interpretação feita na redação anterior da Súmula 261 do TST.

Surgindo do empregado a causa da rescisão do contrato de trabalho, não pode o empregado se tornar prejudicado, mesmo possuindo período menor de um ano de “casa”. A Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho não realiza diferença quando à forma de cessar o contrato laboral, com isso, seu art. 11 estabelece que às férias proporcionais são devidas com o simples cumprimento do empregado pelo período de aquisitivo de 06 meses.

Ainda, a Súmula 261 do TST regula que “*O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais*”. Em relação ao empregado temporário, também possuirá o direito a férias proporcionais indenizadas, considerando a fração de 1/12 por mês trabalhado. A remuneração devida ao trabalhador no momento da reclamação será tida como parâmetro para calcular as férias indenizadas, ou, não havendo, considera-se o fim do contrato de trabalho (Súmula 07 do Tribunal Superior do Trabalho).

## 6 FÉRIAS COLETIVAS

Quando a concessão de férias é realizada não apenas a um empregado, mas a todos os trabalhadores de uma empresa, ou a setores determinadores, a designação que se atribui a essa situação trata-se de **férias coletivas**.

Tratadas férias são normalmente concedidas no natal ou no final do ano (ano-novo), também sendo em períodos de baixa produção de uma empresa.

Somente a partir o Decreto-Lei nº 1.535, de treze de abril de 1977 incluiu a Seção III na Consolidação das Leis Trabalhistas regras respectivas ao tema tratado foram estabelecidas.

Estabelece Maurício Godinho Delgado (2007, pg. 973):

Férias coletivas, como mencionado, são aquelas concedidas ao empregado unilateralmente ou em virtude de negociação coletiva, abrangendo o conjunto de trabalhadores da empresa, estabelecimento ou setor empresarial. Essa modalidade de concessão de férias (ou esse tipo de férias) incorpora certas especificidades, em contraponto às chamadas férias individuais, ensejando referência especificada a respeito. Tais férias também supõem o cumprimento de certos atos administrativos no contexto de sua concessão, concentrando-se tais atos em especial no horizonte da parte concedente das férias coletivas (o empregador).

Cumprir informar que a obrigação para que sejam concedidas as férias coletivas não pode ser atribuída ao empregador, pois, será ele quem irá decidir o melhor momento para concedê-las.

## 6.1 Caracterização

Segundo Godinho (2007, pg. 973/974), as férias são coletivas quando envolvem em um único ato, um conjunto de trabalhadores, abrangendo toda a empresa ou determinado estabelecimento (art. 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 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

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

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

Consideremos os seguintes dizeres (Martins, Sérgio Pinto. 2010, pg. 584):

O art. 139 da CLT dispõe que as férias coletivas poderão abranger todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Poderão, portanto, abranger toda a empresa ou apenas parte dela, como estabelecimentos ou setores. Seria o caso de a empresa conceder férias coletivas apenas ao setor de produção, em razão de estar fazendo poucas vendas, mantendo o trabalho nos demais setores, como no departamento de pessoal.

O título jurídico que concede as férias coletivas é o ato unilateral desenvolvido pelo próprio empregador, ou também o instrumento coletivo negocial (acordo coletivo). Trata-se da regra do art. 143, §2º da CLT: *“Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes; § 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono”.*

Pode também as férias coletivas ser fracionadas, não dependendo do título que a concede, respeitando o disposto no art. 139, §1º da CLT. Porém, há impasse no que se refere ao fracionamento quanto ao empregado menor de 18 anos e com idade superior a 50, havendo posicionamento no sentido de ser vedado (embasando no §2º do art. 134), como também, na visão de ser permitido, calcando no art. 139 e posteriores.

Conforme já disposto, compete ao empregador estabelecer o melhor período para a concessão das férias tratadas, por esse motivo, a opção frente aos empregados menores de idade pode recair em nas férias escolares. Pessoas componentes de uma mesma família, e que desenvolvem atividades numa mesma empresa, também possuem a prerrogativa de unificar suas férias para que usufruam conjuntamente; também é possível que o empregado a ser beneficiado pelas férias coletivas faça valer o abono pecuniário.

Sérgio Pinto Martins preceitua (2010, pg. 585):

Tratando-se de férias de menor de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, as férias devem ser concedidas de uma só vez, aplicando-se a regra do §2º do art. 134 da CLT, pois se trata de proibição genérica, que também se aplica às férias coletivas. Em casos de férias coletivas que forem inferiores ao direito desses empregados, o empregador deverá conceder integralmente as férias, ou, em sua impossibilidade, considerar as férias coletivas como licença remunerada. Adotando-lhe a licença remunerada, as férias individuais serão gozadas em outra época.

O empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (§2º do art. 136 da CLT). O empregador, portanto, não poderá obrigá-lo a sair em férias coletivas, salvo se estas coincidirem com suas férias escolares. Se as férias coletivas forem concedidas em época diversa das férias escolares, pode-se considerá-las como licença remunerada e as férias normais serão concedidas juntamente com as férias escolares, de acordo com o período concessivo.

Não poderá, porém, o empregador descontar as faltas do empregado das férias coletivas, pois aqui há a incidência da regra do §1º do art. 130 da CLT.

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 (§1º do art. 136 da CLT). Suas férias coletivas também serão num mesmo período, ficando a escolha a cargo dos membros da família, salvo se algum prejuízo resultar para os serviços.

Poderá o empregado incluir os empregados contratados a tempo parcial nas férias coletivas que conceder aos demais empregados.

Embora as férias possam ser concedidas em dois períodos do ano, não é permitido que se conceda em lapso menor de 10 dias, até porque serão corridos e não considerados úteis, com isso, os 10 dias serão somados a outros 20, totalizando o montante de 30. Por a lei não realizar regulamentação perante o fracionamento das férias coletivas, entende-se ser possível o procedimento em qualquer situação, não dependendo de casos excepcionais (ao contrário do que regula o art. 134, §1º da CLT).

Ademais, no caso das férias coletivas serem gozadas, eliminam as férias proporcionais dos trabalhadores que foram admitidos em período inferior a 12 meses, começando novamente, apenas depois da ocorrência do gozo das férias coletivas (art. 140 da CLT): “*Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo*”.

Concedendo ao trabalhador uma quantidade de férias que não possuiria direito, o remanescente será interpretado como licença remunerada.

Também, não restam dúvidas que o período respectivo às férias conta-se como “tempo de serviço”, não se confundindo com o período aquisitivo.

Conclui-se com os apontamentos do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2010, pg. 587): *“se as férias coletivas forem inferiores ao período de férias a que o trabalhador teria direito, o empregador deverá conceder o saldo restante em outra oportunidade, porém dentro do período concessivo. Vamos admitir que o empregado já tivesse direito a 30 dias de férias. A empresa concede 20 dias de férias coletivas. Os 10 dias restantes serão concedidos em outra oportunidade pela empresa, porém dentro do período concessivo”*.

## 6.2 Procedimentos de Concessão

Para haver a concessão das férias coletivas, é preciso que o empregador cumpra determinados atos administrativos, refletindo num procedimento de informação quanto às férias a serem concedidas, como também os pagamentos a serem efetuados.

Dos atos administrativos citemos: a comunicação ao Ministério do Trabalho, com antecedência de 15 dias, da data de início e fim das férias coletivas (art. 139, §2º da CLT); em 15 dias, comunicar os sindicatos que representam as categorias profissionais – nos casos de férias unilaterais (art. 139, 3º); no mesmo prazo, fixar aviso quando às férias em locais adequados no ambiente dos empregados/trabalhadores (art. 139, §3º da CLT). Complementa Sérgio Pinto Martins (2010, pg. 585/586):

O empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, datas de início e fim das férias coletivas, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. A empresa também terá de comunicar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, com a antecedência de 15 dias, a concessão de férias coletivas. O correto é a expressão no plural, pois na empresa pode haver mais de um sindicato de trabalhadores naquela base territorial, como, v. g., de categoria diferenciada etc. Não haverá, porém a necessidade de a

comunicação ser feita ao sindicato dos empregadores, apenas à DRT e aos sindicatos dos trabalhadores, pois a lei não tira previsão nesse sentido.

O prazo de 15 dias previsto na lei também é para a afixação dos avisos no local de trabalho de que as férias coletivas serão concedidas. O não-cumprimento do prazo e da colocação dos avisos implica multa administrativa.

Se o empregador não comunicar à DRT e aos sindicatos de trabalhadores até 15 dias antes da concessão das férias coletivas, incorrerá em multa administrativa. As férias coletivas não serão consideradas ineficazes, pois se trata de simples comunicação e não requisito substancial para a validade do ato jurídico.

Se as férias forem efetivamente gozadas, não deverão ser pagas ou concedidas novamente, caso seja respeitado o prazo de aviso à DRT e aos sindicatos ou não tenha sido observado que o fracionamento seja inferior a 10 dias. Haverá apenas infração administrativa.

Os pagamentos das férias coletivas seguem as mesmas perspectivas do pagamento das férias individuais, correspondendo no limite de 02 dias antes do gozo (pagando a remuneração das férias e o terço constitucional, somado o 13º salário – neste caso, caso requerido pelo empregado). Quanto ao abono pecuniário, deverá ser adimplido na mesma data.

Referente à CTPS, as férias coletivas deverão ser especificadas nas anotações, possuindo peculiaridades se comparada às anotações das férias individuais. Porém, conforme esclarece Godinho (2007, pg. 975), *“em vista do caráter maciço da entrada de trabalhadores em férias, permite a lei que as correspondentes anotações em carteira sejam efetuadas no momento da rescisão contratual de cada empregado (§3º, art. 141, CLT).*

Importante considerar a aplicação da regra frente ao “carimbo de férias”, situação em que, sendo o número de empregados superior a 300, contemplados pelas férias coletivas, a anotação da concessão poderá ser realizada por meio de carimbo. Em número inferior a 300, não é possível aplicar referida regra.

Concluimos com as argumentações do Sérgio Pinto Martins (2010, pg. 586/587):

O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas. Atualmente, não há modelo padronizado de carimbo determinado pelo Ministério do Trabalho. Assim, a empresa, por enquanto, poderá utilizar o carimbo que desejar para esse fim.

O §2º do art. 5º da Portaria nº 41, 28-2-07, permite que sejam feitas anotações na CTPS por etiquetas gomadas. Esse procedimento não é previsto na CLT, mas pode ser prático e na sujeitará a empresa a multa administrativa.

Mesmo inexistindo no momento o modelo de carimbo, a empresa não precisará mencionar a referencia ao período aquisitivo. Apenas quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na CTPS do obreiro as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado. Para evitar problemas com a prova da concessão das férias coletivas, é recomendável que o empregador já anote o período aquisitivo das férias coletivas do empregado em sua CTPS por ocasião da concessão das férias coletivas, embora nesse momento esteja dispensado de fazê-lo, se tiver mais de 300 empregados.

A empresa que adotar a anotação na CTPS mediante carimbo deverá conceder ao empregado cópia do recibo “visada” quanto ao adimplemento dos valores das férias, indicando o seu início e término (art. 145, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas).

## 7 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, analisamos as regras gerais respectivas ao instituto das férias aplicadas às situações incidentes da aplicação normativa. Com o prosseguimento das disposições, se alcança o tema objeto de estudo, delimitando também os principais pontos ocorrentes no cotidiano de uma empresa e seus trabalhadores.

Para isso, vislumbramos aspectos de introdução, referindo-se sobre a sua configuração, período de ocorrência, deliberação e os estabelecimentos empresariais responsáveis pela incumbência. Salientou-se a importância da comunicação (obrigação do empregador) e a fiscalização competida ao Ministério do Trabalho, e ainda, a interferência dos sindicatos representativos das categorias profissionais.

Também foi delimitada a condição diferenciada perante os empregados que exercem atividades em períodos inferiores há 12 meses, correlacionando com as férias proporcionais. Ao final, somado aos demais pontos abrangidos para a aplicação das férias coletivas, foram informadas as regras pertinentes ao carimbo de férias, condições de aplicação e impossibilidade.

Dessa forma, concluímos que as férias coletivas possuem condição diferenciada, não se tratando de um instituto obrigatório ao empregador, podendo ele optar pela concessão ou não, eis que, caso contrário, prevalecem as regras atinentes às férias individuais. Contudo, entendendo por tal procedimento, há necessidade de consultas e deliberações perante os sindicatos, obedecidas as regras do ordenamento jurídico, incidindo ainda a fiscalização do Ministério do Trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho** (1943). CLT Saraiva e constituição federal. 38. ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2011. 765 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. 1478 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 892 p.