

NOÇÕES INICIAIS DE FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO

Antônio de Pádua de Araújo Dias – Professor do Curso de Direito da UVA
Ludimila Parente Ponte – Universitária do Curso de Direito da UVA e Monitora de Direito do Trabalho

RESUMO

O trabalho versa sobre algumas noções iniciais do instituto de direito do trabalho chamado férias. Típico direito fundamental social trabalhista, previsto na Constituição Federal (CF), no artigo 7º, inciso XVII, as férias são vistas como um direito básico dos empregados, uma vez que, disciplinado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 129 a 153, consiste num verdadeiro direito subjetivo, uma vez preenchidos os requisitos estabelecidos em lei. Este breve ensaio passa noções básicas das férias, uma vez que é de fundamental importância para os trabalhadores e os empregados, tanto que regulamentado no aludido diploma legal no Título II, “das normas gerais de tutela do trabalho”, que vai do artigo 13 ao 223. Logo, não vê o instituto das férias em outros os ramos do Direito, ou que eventualmente possam ter outro regime jurídico. Igualmente não aborda a Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1970, que foi ratificada pelo Brasil, em 23 de setembro de 1998, promulgada pelo Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999.

PALAVRAS-CHAVE: férias; direito do trabalho; período aquisitivo; período concessivo; remuneração.

INTRODUÇÃO

O ensaio aborda temas básicos das férias. Inicia com a origem da palavra férias. Vê alguns conceitos. Estuda a natureza jurídica. Analisa as férias como direito fundamental. Passa pelo período aquisitivo e encerra com uma visão do período concessivo das férias.

MATERIAIS E MÉTODOS: cuida-se de pesquisa bibliográfica, onde foram usados livros, manuais, códigos e a Constituição na elaboração do trabalho. Utilizou-se os métodos indutivo e o dedutivo, o dialético, o literal e o sistemático.

RESULTADOS E DISCUSSÕES:

Origem Etimológica da Palavra “Férias”

“Férias vem do latim *feria*, “*dias feriales*”. Eram dias em que havia a suspensão do trabalho. Para os romanos, férias eram seus dias de festas” (Martins, 2009, p. 557).

Pela origem da palavra férias, elas designam dias nos quais haviam a paralisação da prestação dos serviços, após tantos outros de trabalho. Eram dias comemorativos de festas. Então, paralisava-se o trabalho, em certos dias, para comemorar os dias festivos.

Conceitos

Süssekind (2004, p. 247) chama as férias de “repouso anual compulsório”, ou “licença anual remunerada”. De modo geral, Schwarz (2011, p. 225) a denomina de “período de descanso remunerado”.

É importante apreendermos o conceito de específico instituto jurídico, uma vez que o mesmo nos dá uma noção dos componentes e das características do objeto conceituado.

Martins (2009, p. 557) fornece o conceito de férias:

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 ócio.

Férias importa no direito de descansar, no direito de não fazer nada durante certo período. Isto acontece, porque o empregado passa um longo período trabalhando, para somente depois, preenchidos os requisitos legais, usufruir de tal período.

Para Schwarz (2011, p. 223):

as férias concernem, portanto, ao direito subjetivo e irrenunciável do trabalhador empregado de interromper temporariamente, a cada ano, a sua prestação de serviços ao empregador sem prejuízo da respectiva remuneração, e com acréscimo pecuniário, a fim de atender à necessidade imperiosa de recomposição da sua força de trabalho, em benefício da sua saúde, da sua incolumidade física e mental e da sua vida pessoal, familiar e social (itálico do original).

Os conceitos de férias destacam vários elementos. Elas são um direito subjetivo e irrenunciável do trabalhador empregado, que poderá ser exigido do empregador, caso não seja respeitado os requisitos de aquisição e de concessão das férias; é irrenunciável porque o

empregado simplesmente não pode abandoná-lo, ou deixá-lo de lado, se já implementou verdadeiro direito adquirido. Durante tal período, o empregado não trabalha, o empregador não pode exigir que o obreiro lhe preste os serviços habituais, e o obreiro ainda percebe sua remuneração normal, acrescida de um terço a mais.

As férias restauram a força de trabalho do subordinado, em proveito de sua saúde, da sua integridade física e corporal, e em proveito de sua família e social.

É um período sem prestar serviços, que se caracteriza como hipótese de interrupção do contrato de trabalho. O que isso implica? Implica que além de ser um período sem trabalho, mas com o pagamento do salário, acrescido de um terço constitucional, “[...] é computado para todos os efeitos como tempo de serviço, mantendo-se íntegro o contrato de trabalho durante o respectivo período” (Schwarz, 2011, p. 223).

Natureza Jurídica

A natureza jurídica das férias é uma questão interessante, uma vez que apresenta vários desdobramentos.

Por que é importante a discussão sobre a natureza jurídica das férias? É importante esta questão, porque o estudo dela, juntamente com o de seu conceito e de suas características, nós teremos um perfil satisfatório para a melhor compreensão de nosso tema estudado.

Para Martins (2009, p. 557), a natureza jurídica das férias pode ser vista a partir de dois vetores: o negativo e o positivo. O negativo está no artigo 138, primeira parte da CLT, ou seja, nas férias, o empregado não trabalha e o empregador dele não pode exigir a realização de tarefas. O vetor positivo importa em que elas são “[...] 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” (Martins, 2009, p. 557).

A natureza jurídica das férias será vista por três ângulos, ou óticas diferentes. A do empregador, para o qual tocam duas obrigações: não pode exigir atividades do obreiro durante o período de interrupção da prestação dos serviços (nas férias) e deve pagar o salário resultante de seu contrato de trabalho (CLT, artigos 142 *caput* e 145) acrescido de um terço. Também a ele compete determinar o início do período de gozo das férias (CLT, artigos 134 *caput*, primeira parte e 136).

A ótica do empregado consiste em que, implementado o direito de férias ao patrimônio subjetivo do subordinado, e dentro do período concessivo (CLT, artigos 134 a 137), este (o empregado) pode ponderar ao empregador o gozo das férias, e, passado o período concessivo,

poderá exigir na justiça do trabalho, do empregador, a fruição e gozo das férias já vencidas (artigo 137 da CLT), bem como não prestará atividade durante as férias (artigo 138 primeira parte, da CLT).

O Estado também tem interesse que o empregado goze as férias, porque isso assegura maior segurança jurídica ao obreiro, a sua família e significa resguardo da saúde física e mental do trabalhador. O Estado também fiscaliza o cumprimento das férias, porque o empregado que descansa, trabalha sem fadiga e evita acidente de trabalho, justamente porque ele está mais descansado e tem consciência de suas atividades. O Estado assegura esse direito fundamental por meio de legislação de ordem pública, pelo que as férias são um direito irrenunciável do empregado, sendo este o titular do direito a férias.

É possível ainda analisar as férias sob o ponto de vista social e econômico. O aspecto social significa que, durante as férias, o empregado retomará contatos com amigos, terá uma vida social mais intensa, para melhor se relacionar com outras pessoas, com outros grupos, fazer novos amigos, se qualificar melhor profissionalmente. E sob o aspecto econômico, mesmo sem que o empregado preste trabalho, o empregador deverá pagar sua remuneração habitual com o acréscimo constitucional de um terço (CF, artigo 7º, inciso XVII).

Férias: Um Direito Fundamental do Empregado

As férias são um direito fundamental do trabalhador, especificamente, do empregado, que visa melhorar sua condição social, conforme se vê do artigo 7º, inciso XVII da CF: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] **XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal**” (negrito nosso).

O trabalhador avulso e o empregado doméstico têm direito as férias, como decorrem do artigo 7º, inciso XXXIV e do parágrafo único da CF.

Mas uma pergunta se destaca: o que significa as férias serem um direito fundamental (constitucional)? O que isso quer dizer?

Quer dizer que elas têm previsão na Constituição Federal na parte que trata dos direitos sociais dos trabalhadores (artigo 7º), e no Título II, “dos direitos e garantias fundamentais”, que estão nos artigos 5º a 17. Logo, são direitos fundamentais. É preciso deixar claro que a expressão “direito fundamental constitucional” é redundante, e, portanto, equivocada, porque todo direito fundamental, preponderantemente, tem matriz constitucional, tirante os casos dos

parágrafos 2º e 3º, do artigo 5º, da CF. Daí ser correto afirmar-se apenas que as férias remuneradas são um direito fundamental.

As férias remuneradas são um direito fundamental pelo seu significado essencial para o trabalhador, com reflexos, principalmente em sua saúde em sentido amplo. “Elas fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviço” (Delgado, 2011, p. 914).

As férias resgatam o empregado da noção restrita de *ser produtivo*, em benefício de uma noção mais ampla e polida que é o *ser familiar, ser social e ser político* (Delgado, 2011, p. 915).

Releva assinalar, no entanto, que a simples inatividade não elimina, por si só, a fadiga gerada pelo trabalho, sendo conveniente que, nas horas de descanso, o trabalhador se dedique a atividades de natureza diferente das que executa profissionalmente, em ambiente diverso daquele que encontra na empresa, a fim de restaurar o seu equilíbrio biológico (Süssekind, 2004, p. 247).

Tais argumentos demonstram que o homem que trabalha realiza o ser produtivo. Mas o ser humano não vive só e exclusivamente de trabalho. Ele também é ser familiar, é ser social e ser político. E isso é necessário para que o homem, nas férias, se dedique a atividades de natureza diversa da que se ocupa habitualmente na empresa, em local diferente do ambiente de labor, para restabelecer sua boa condição biológica.

Romita (2009, pp. 398) com foco na responsabilidade social do empregador, deriva dela a obrigação legal de pagar o salário contratual do período de férias. E citando Giglio (2009, p. 399), anota que o empregador deve “zelar pela saúde, pela integridade física e pelo bem-estar de seus empregados”.

Período Aquisitivo de Férias

Período aquisitivo de férias é o período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, seja este por prazo determinado ou indeterminado, após o qual o empregado terá direito a férias de trinta dias corridos, em regra, sem prejuízo da remuneração normal, acrescido de um terço constitucional (CLT, artigos 129 e 130). Está disposto na CLT, nos artigos 129 a 133.

As férias tem duração de trinta dias corridos (artigo 130), que poderá sofrer redução em proporção ao número de faltas não autorizadas por lei, não justificadas por lei, ou não justificadas pelo empregador (artigo 130).

Falta justificada por lei, ou pelo empregador equivale a presença do obreiro ao local de trabalho, ou seja, não é falta ao serviço tecnicamente.

O artigo 131 da CLT estabelece as hipóteses em que a ausência do empregado ao serviço, não será considerada falta ao trabalho, como é o caso, por exemplo, dos casos legais do artigo 473 da CLT.

Já o artigo 133 da CLT estabelece as hipóteses em que o empregado não terá direito a férias.

Período Concessivo das Férias

Período concessivo de férias são os doze meses seguintes ao período aquisitivo, no qual, a critério do empregador (CLT, artigos 134 *caput*, primeira parte, e 136), será dado o direito de gozo das férias ao empregado, com a respectiva remuneração acrescida de um terço. Está prevista nos artigos 134 a 138 da CLT.

As férias devem ser concedidas em um só período de trinta dias corridos, como regra. Excepcionalmente, serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a dez dias (§ 1º, do artigo 134).

Em duas hipóteses legais, as férias serão sempre concedidas de uma só vez: aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade (§ 2º, do artigo 134).

Com antecedência mínima de trinta dias do início das férias, a concessão destas será informada ao empregado, por escrito, o qual dará recibo (*caput* do artigo 135 da CLT).

“O empregado não pode exigir do empregador determinado mês para as férias, uma vez que a lei dispõe que a concessão será no período concessivo, na época que melhor consulte os interesses do empregador (CLT, art. 136)” (Nascimento, 2011, p. 322).

Passado o período concessivo de férias sem que o empregador tenha dado ao obreiro o direito de gozar as férias, este poderá reclamar na Justiça do Trabalho o período de concessão e gozo das férias, sendo o empregador moroso condenado a pagar ao obreiro, em dobro, a remuneração das férias (artigo 137 da CLT).

Conclusões

O conceito de férias é importante, pois apresenta seus elementos essenciais. A natureza jurídica das férias é de ato complexo e indica diversos interesses na efetivação de tal direito. As férias são um direito fundamental dos trabalhadores. O período aquisitivo é previsto na CLT e diz respeito a aquisição do direito de gozar as férias; tem duração de doze meses. O período concessivo diz respeito aos doze meses seguintes ao período concessivo, durante o qual, a critério do empregador, as férias serão concedidas.

Referências Bibliográficas

Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 36. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

Romita, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

Schwarz, Rodrigo Garcia. Curso de Iniciação ao Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

Süssekind, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.