

A POSSIBILIDADE DO PARCELAMENTO DE FÉRIAS SEGUNDO A NOVA CLT

A Assessoria Jurídica do SINDENEL tem recebido alguns questionamentos a respeito da possibilidade do fracionamento do período de férias, de acordo com a nova CLT. Por essa razão, gostaríamos de prestar alguns esclarecimentos.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigência desde 14 de novembro de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis 6019/1974, 8036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Dentre as alterações, se encontram modificações nas férias.

Anteriormente, conforme previa o artigo 134 da CLT, as férias eram concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tivesse adquirido o direito. Somente em casos excepcionais as férias poderiam ser "[...] concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos." O parágrafo 2º determinava que aos "[...] menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez."

Agora, o artigo 134 da CLT, passou a ter nova redação:

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 Desde que haja CONCORDÂNCIA DO EMPREGADO, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Ou seja, nova lei trabalhista prevê a flexibilidade de negociação entre empresas e trabalhadores, também no que diz respeito ao parcelamento das férias. Trabalhador de qualquer idade poderá parcelar o período de descanso por até três vezes, desde que observadas as restrições de datas de início.

Assim, nova lei trabalhista proporciona mais liberdade para o trabalhador, que poderá dividir as férias ao longo do ano. Para resguardar direitos tanto do empregado quanto do empregador, é aconselhável que haja expressa concordância do empregado, ou seja, sua vontade deverá ser registrada num documento escrito e devidamente assinado.

O empregado poderá negociar como deseja fracionar as férias diretamente com o empregador. Via de regra, a lei continuará prevendo, que as férias possam ser concedidas num único período de 30 dias, mas o fracionamento será permitido se houver acordo entre as partes.

Ainda, pela CLT antiga, os menores de 18 anos e maiores de 50 eram obrigados a tirar os 30 dias de férias num único período. A nova lei permite ao trabalhador de qualquer idade parcelar as férias em até três vezes, com as mesmas condições de

qualquer trabalhador. Com isso, a Lei pretende estimular um ajuste entre empregado e empregador para aquilo que for de interesse comum. É claro e evidente que, não poderá haver nenhum tipo de coação, tampouco violação aos direitos do trabalhador.

O início do período de férias não poderá ocorrer nas datas que antecedem feriados ou em dias de intervalo semanal de descanso (que geralmente aos sábados e domingos).

Segundo a nova CLT, pelo menos uma das parcelas precisa ter, no mínimo, 14 dias.

As outras duas não podem ser menores que cinco dias cada uma. Por exemplo, pode-se tirar 15 dias de férias, mais 10 dias e mais cinco. Entretanto, não será permitido ao trabalhador tirar 10 dias de férias em cada um dos três períodos.

O trabalhador poderá parcelar as férias em um ano e, no ano seguinte, gozar de 30 dias seguidos de descanso, podendo os períodos serem negociados diretamente entre o empregado e o empregador, ano a ano.

Quanto ao chamado "abono pecuniário", nada foi alterado. Nesse caso, o trabalhador poderá vender no máximo 10 dias das suas férias ao empregador.

Outra grande inovação é no regime parcial de trabalho (com jornada de até 5 horas diárias) quando, antes da nova Lei, os empregados tinham direito a apenas 18 dias de férias no ano, agora terão os mesmos 30 dias de férias, acrescido de todos os direitos, como qualquer trabalhador. Da mesma forma, também será possível vender até 10 dias das férias ao empregador.

Esperamos que esse artigo tenha sido útil, e caso existam dúvidas sobre o setor ou sobre relação empregatícia, estas podem ser enviadas para o e-mail: caparicaecomparim@yahoo.com.br que serão analisadas e respondidas com a maior brevidade possível.

Atenciosamente

Assessoria Jurídica do SINDENEL



CAPARICA & COMPARIM

Advogados

Marisa Caparica – OAB/PR 63.628
Jorge Luiz Comparim – OAB/PR 63.629