



CENTENARO, Lucas Matheus¹
CORREA, José Domingos Nunes²
FERRARI, Ketlen Regina de Castro¹
LOPES, Ângela Tatiane da Silva¹
WILKOMM, Kátia Caroline¹
Acadêmicos do Curso de Ciências Contábeis¹
Professor do Curso de Ciências Contábeis²

ROTINAS E PROCEDIMENTOS DE FÉRIAS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de esclarecer as normas a serem cumpridas em relação as férias individuais do empregado, onde o mesmo passará por um período de interrupção de seu contrato de trabalho, ou seja, as férias é um período de ausência programada e justificada, que poderá ser concedida respeitando determinadas regras, as quais serão mencionadas no decorrer deste trabalho.

DESENVOLVIMENTO

O empregado que completar 12 meses corridos de trabalho em uma empresa, terá o direito de 30 dias de férias, que deverá ser gozado dentro do ano subsequente. “Todo o empregado terá direito a férias anuais remuneradas de 30 dias [...], depois de decorrido um prazo de 12 meses de trabalho prestado à mesma instituição.” (GONÇALVES, 2006, p. 24).

Deve-se observar que existem dois períodos nas férias: o primeiro, é o espaço de tempo de um ano no qual o empregado adquire o direito de férias, o segundo, também de 12 meses, é quando o colaborador pode gozar de suas férias.

1º O período aquisitivo das férias de qualquer trabalhador sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT/1943 é de 12 meses, contados a partir da admissão do funcionário.

2º O período concessivo é aquele em que as férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses após o término do período aquisitivo.

No momento em que o empregador decide conceder as férias do empregado, esse, poderá optar por converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, podendo vender 10 dias.

É importante saber que há consequências caso o empregador deixe vencer 2 períodos das férias de seu empregado. Se porventura isso aconteça, o mesmo deverá pagar em dobro sua remuneração, porém, o colaborador usufruirá de apenas 30 dias. Poderá ter ainda multa diária, determinada pelo Ministério do Trabalho, até que as férias sejam concedidas.

Perda do direito e período de gozo reduzido

O empregado poderá perder o direito de férias se for enquadrado em alguns dos incisos que compõem o art. 133 da CLT/1943:

- I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Além das circunstâncias citadas que levam o empregado a perder o direito de férias, as faltas injustificadas caracterizam redução do período de gozo das férias.

O empregado que tiver determinado número de faltas injustificadas no período aquisitivo, terá o seu período de gozo restringido, conforme o quadro:

Faltas injustificadas	Direito a Férias
5	30
De 6 a 14	24
De 15 a 23	18
De 24 a 32	12
Acima de 32	0

Fonte: Autores do Trabalho (2017)

CONCLUSÃO

Conclui-se que as férias é um período de repouso físico após um período exercendo atividades regulares na sua função, desde que atenda as normas da CLT, pois é por meio da mesma que estão dispostos os direitos e deveres a serem cumpridos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **DEL 5.452/1943 (Decreto-Lei)**, 05 de janeiro de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOFC de 09/08/1943, p. 11937.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.