



**Orientação Consultoria de Segmentos**  
**Férias fracionadas – Abono pecuniário**

04/11/2019

## Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação .....	3
3.1	Período de apuração das médias para férias de período aquisitivo incompleto .....	6
3.2	Cálculo de férias para menor aprendiz horista.....	7
3.3	Férias menor de 18 anos e maiores de 50 anos de idade .....	8
3.4	Férias fracionadas e o prazo de pagamento .....	9
3.5	Perdas das férias quando houver licença de 6 meses.....	10
3.6	Férias coletivas dos empregados com mais de 1 ano –Alteração do Período Aquisitivo.....	12
4.	Conclusão .....	13
5.	Referências.....	14
6.	Histórico de alterações.....	14

## 1. Questão

Abordaremos nesta análise os seguintes temas :

- Como calcular o abono pecuniário de quando as férias forem fracionadas;
- Sobre o impacto de faltas injustificadas ocorridas no período aquisitivo quando o empregado é demitido;
- Período de apuração das médias quando tiver período aquisitivo incompleto;
- Cálculo de férias para menor aprendiz horista, fracionamento de férias para menor de 18 e maior de 50 anos de idade;
- Férias fracionadas e o prazo para pagamento e Perda das férias quando houver licença de 6 meses
- Férias Coletivas dos empregados com mais de um ano de serviço, se o período aquisitivo é alterado

## 2. Normas apresentadas pelo cliente

O cliente não enviou embasamento legal.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

## 3. Análise da Legislação

O abono pecuniário quando as férias forem fracionadas não há previsão legal para esta questão, no entanto, considerando que o legislador, ao fixar o período de férias, buscou privilegiar o descanso e a saúde do trabalhador, entendemos que, ocorrendo o fracionamento das férias, atendidos aos requisitos legais, o empregado poderá usar da faculdade legal que lhe é atribuída e converter 1/3 do período que resta de férias individuais em abono pecuniário, desde que haja, depois da conversão, pelo menos 10 dias de gozo.

Exemplo:

Empregado com direito a 30 dias de férias solicita o fracionamento das férias em 2 períodos de 15 dias cada um. Goza o primeiro e, quando da concessão do 2 período, solicita a conversão de 1/3 do período restante em abono pecuniário. Assim teremos:

2º Período de férias : 15 dias

Abono Pecuniário : 5 dias

Período de gozo relativo ao 2º período de férias : 10 dias

Neste exemplo, foi observado o período mínimo de 10 dias de gozo de férias, situação que a nosso ver atende à intenção do legislador.

Sobre o impacto de faltas injustificadas ocorridas no período aquisitivo quando o empregado é demitido, devem ficar claro que, as faltas injustificadas são aquelas que não estão elencadas na lei ou em Acordo e Convenções Coletivas, e que não tenham sido abonadas pelo empregador. Quando ocorre a falta injustificada, o trabalhador terá descontado do seu salário o valor referente ao dia de trabalho. As faltas injustificadas refletem nas férias do trabalhador. Conforme o artigo 130 da CLT, o empregado tem direito a férias após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho. Contudo, as faltas injustificadas podem interferir no tempo de férias, da seguinte forma:

30 dias corridos de férias, se não houver mais de 5 faltas;  
24 dias corridos de férias, se houver de 6 a 14 faltas;  
18 dias corridos de férias, se houver de 15 a 25 faltas;  
12 dias corridos de férias, se houver de 24 a 32 faltas.

Se faltar mais de 32 vezes, o empregado perderá o direito a férias.

Deste modo, não cabe ao empregador descontar das férias as faltas do empregado ao serviço, pois os descontos permitidos já estão regulamentados pela lei.

O Período de apuração das médias quando tiver período aquisitivo incompleto, o art. 142 da CLT, determina que o empregado perceberá durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. A legislação determina que a apuração da média ocorrerá da seguinte forma:

Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apura-se a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Quando o salário for pago por tarefa torna-se por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apura-se a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precedem à concessão das férias.

Inicialmente esclarecemos que, as férias do empregado aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**  
(...)

**Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão**

**§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.**

**§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias**

**§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias**

**§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social**

**§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias**

**§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das**

*importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes*

(...)

O período de apuração das médias quando tiver período aquisitivo incompleto, é sabido que, quando o empregado é demitido e possui faltas injustificadas, gera o impacto nos dias de direito de férias. Neste Caso, fica a dúvida se deve ou não considerar os dias de férias sobre o aviso prévio indenizado na contagem para apurar os dias de direito de férias, para fazer a redução, conforme tabela de faltas X férias, ou seja devo considerar os dias de férias adquiridos e somar os dias de férias sobre o aviso prévio indenizado (considerando a projeção) e assim verificar na tabela de férias X faltas para verificar quantos dias o empregado perdeu ou tem de direito naquele período aquisitivo.

Após cada período de 12 meses de vigência de contrato de trabalho, o empregado terá o direito a férias, na seguinte proporção :

30 Dias de férias ( corridos) = Até 5 faltas injustificadas  
24 Dias de férias ( corridos) = 6 a 14 faltas injustificadas  
18 Dias de férias ( corridos) = 15 a 23 faltas injustificadas  
12 Dias de férias ( corridos ) = 24 a 32 faltas injustificadas

Acima de 32 faltas injustificadas no curso do período aquisitivo, haverá a perda do direito às respectivas férias ( Art. 130 da CLT).

Exemplo:

Início Período Aquisitivo : 10/08/15  
Data Rescisão : 13/06/16  
Início Aviso : 14/06/16  
Dias aviso prévio indenizado : 30  
Data aviso prévio indenizado ( projetado) = 13/07/16

Férias Proporcionais : 10/12 avos ( 25 dias de férias adquiridos)  
Férias sobre aviso: 1/12 avos ( 2,5 dias de férias de direito)

Supondo que empregado teve 8 faltas no período 02/2016, quantos dias /avos de direito o empregado terá a receber referente a férias proporcionais e as férias sobre os dias de aviso também devem ser proporcionalizadas ?

O período de férias do empregado é fixado pela legislação, sendo consideradas para tanto a jornada de trabalho semanal para qual ele foi contratado para prestar serviços mais de 25 até 44 horas semanais. Para empregado que trabalha em tempo integral, as férias serão fixadas considerando -se somente as faltas injustificadas, não sendo relevante a sua jornada de trabalho contratual.

Caracterizam – se como faltas não justificadas aquelas ocorridas dentro de período aquisitivo e que acarretam o desconto da remuneração que seria devida no respectivo dia.

Para definir o período de férias do empregado, o empregador não pode considerar as faltas justificadas, somente as injustificadas.

As faltas injustificadas reduzem a quantidade de dias de descanso (férias), isso porque elas servem para determinar o número de dias de gozo das férias.

Exemplo:

Início Período Aquisitivo: 10/08/15  
Data Rescisão: 13/06/16  
Início Data Aviso: 14/06/16  
Dias de aviso prévio : 30  
Data aviso projetado : 13/07/16

Correspondente ao período de férias que não venceu e que portanto, ainda não foi gozado. Para contar os meses que ele tem direito, é preciso iniciar a contagem desde o dia em que teve início ao período aquisitivo das férias até a data da rescisão, se na ocasião da demissão o empregado tiver trabalhando 15 dias ou mais, esse será considerado como mês de trabalho, caso contrário os dias trabalhados no mês em que ocorreu a demissão não são considerados no cálculo das férias proporcionais.

10/08/2015 a 09/09/15 = Sim, 15 dias ou mais  
10/09/2015 a 09/10/2015 = sim, 15 dias ou mais  
10/10/2015 a 09/11/2015 = Sim, 15 dias ou mais  
10/11/2015 a 09/12/2015 = Sim, 15 dias ou mais  
10/12/2015 a 09/01/2016 = Sim, 15 dias ou mais  
10/01/2016 a 09/02/2016 = Sim, 15 dias ou mais  
10/02/2016 a 09/03/2016 = Sim, 15 dias ou mais  
10/03/2016 a 09/04/2016 = Sim, 15 dias ou mais  
10/04/2016 a 09/05/2016 = Sim, 15 dias ou mais  
10/05/2016 a 09/06/2016 = Sim, 15 dias ou mais  
10/06/2016 a 13/06/2016 = Não, pois tem 4 dias trabalhados, menor que 15.  
Assim totalizam 10/12 avos de direito de férias .  
**Empregado desligado** em 13/06/2016  
**Início do Aviso** em 14/06/2016  
14/06/2016 a 13/07/2016 = Sim, pois tem 30 dias de aviso prévio indenizado

Início Período Aquisitivo em 10/08/2015 e data rescisão ocorreu em 13/06/2016. O empregado tem direito a 10/12 avos de férias ( 25 dias de férias) caso não tivesse mais que 5 faltas injustificadas .

Sendo que o empregado teve 8 faltas no mês 02/2016, o empregado passa a ter direito apenas a 22 dias de férias proporcionais indenizadas na rescisão .

Além disso, o empregado terá o direito de mais um 1/12 avos de férias (2,5 dias de férias) sobre férias indenizadas sobre o aviso, referente ao período de 14/06/2016 as 13/07/2016 ( projeção do aviso) . Tendo no término da projeção do aviso prévio indenizado, a fração superior de 14 dias, que no caso acarretará o direito de mais 1 avo de férias sobre o aviso.

Quantos dias /avos de direito o empregado teria a receber referente a férias proporcionais ?

O empregado tem o direito de receber 22 dias referente a férias proporcionais, uma vez que é um direito adquirido. Sendo que as faltas não devem ser consideradas sobre a projeção do aviso.

O fracionamento de férias para menor de 18 e maior de 50 anos de idade, antes da reforma trabalhista, as férias eram concedidas de uma só vez. Após a reforma isso mudou, garantindo a esses funcionários o direito de gozarem das férias fracionadas.

As férias fracionadas está prevista na legislação e quanto ao seu pagamento, independente de ser fracionadas ou não deverá ser pago conforme prevê a Lei.

A perda do período aquisitivo, só é permitido se o afastamento for superior ao prazo determinado pelo artigo 133 da CLT.

### 3.1 Período de apuração das médias para férias de período aquisitivo incompleto

Quando houver antecipação de férias, ou seja, o empregado tirar férias sem ter completado o período aquisitivo, o período de apuração a ser considerado para cálculo das médias deverá ser conforme determina a legislação :

Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apura-se a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Quando o salário for pago por tarefa torna-se por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apura-se a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precedem à concessão das férias.

A legislação trabalhista assegura que todo empregado terá o direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. O Art. 130 da CLT estabelece que, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias. O período aquisitivo começa a ser computado da admissão até que ele complete um ano de contrato.

### 3.2 Cálculo de férias para menor aprendiz horista

O empregado horista é aquele que recebe seus salários em razão do número de horas efetivamente trabalhado. Assim, no mês de 28 dias, tal empregado recebe menos do que nos meses de 30 dias. E nos de 31 dias, por seu turno, recebe do que nos demais meses. Para fins de concessão do período de férias ao aprendiz, deverá ser observado o seguinte, conforme art. 136 § 2º da CLT.

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

(...)

**Art. 136 - § 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.**

(...)

Em relação as férias todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo de remuneração. Depois de cada período de 12 meses de contrato de trabalho, o empregado tem direito a férias de no máximo 30 dias, conforme dispõem o art. 130 da CLT, exceto para modalidade do regime de tempo parcial. Para facilitar, segue abaixo exemplos com dados fictícios, considerando mês com 31 dias e mês com 30 dias.

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

(...)

**Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:**

**I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;**

**II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;**

**III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;**

**IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.**

**§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço**

**§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.**

(...)

**Mês com 31 dias :**

Período aquisitivo: 05/01/14 a 04/01/15

Período concessivo de férias: 01/03 a 30/03 = 30 dias

Lembrando que o funcionário não possui faltas no período aquisitivo, portanto tem direito a 30 dias de férias.

Salário hora: 10,00

Carga mensal março: 186 horas

Cálculo das férias:

Férias 30 dias = R\$1.800,00 (186 horas /31 dias x 30 dias gozo férias x R\$10,00 salário hora)

1/3 férias = R\$600,00 (1.800,00/3)

Valor bruto das férias R\$ 2.400,00

Cálculo folha mês março

Saldo de salário = R\$60,00 (R\$10,00 x 6 horas que representa as horas trabalhadas no dia)

**Mês com 30 dias:**

Período aquisitivo: 05/01/14 a 04/01/15

Período concessivo de férias: 01/04 a 30/04 = 30 dias

Lembrando que o funcionário não possui faltas no período aquisitivo, portanto tem direito a 30 dias de férias.

Salário hora: 10,00

Carga mensal Abril: 180 horas

Cálculo das férias:

Férias 30 dias = R\$1.800,00 (180 horas /30 dias x 30 dias gozo férias x R\$10,00 salário hora)

1/3 férias = R\$600,00 (1.800,00/3)

Valor bruto das férias R\$2.400,00

Cálculo folha mês Abril

Na folha de pagamento apenas serão demonstrados os valores de férias (proventos/desconto) não sendo calculado o saldo de salário neste mês para funcionário horista.

### 3.3 Férias menor de 18 anos e maiores de 50 anos de idade

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 meses subsequente à data em que empregado tiver adquirido o direito. 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, cada um.

Antes da reforma trabalhista, para os menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, as férias eram concedidas de uma só vez. Após a reforma isso mudou, garantindo a esses funcionários o direito de gozarem das férias fracionadas.

**Lei nº 5.452/1943**

(...)

**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 Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. (revogado)*

(...)

### 3.4 Férias fracionadas e o prazo de pagamento

De acordo com a CLT, o empregado perceberá durante as férias a remuneração que lhe é devida na data de sua concessão. O pagamento das férias, do adicional de 1/3 (um terço) constitucional e do abono pecuniário deve ser efetuado em até dois dias antes do início do gozo, momento em que o empregado dará quitação do pagamento em recibo, no qual deverão constar as datas de início e término do respectivo período

Visto que a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/17, em nada alterou a forma do pagamento das férias, mas sim, a possibilidade de esta ser usufruída em até três períodos, o pagamento deve ocorrer dois dias anteriores a cada gozo, por exemplo:

Início do 1º gozo, dia 05/04, 15 dias de Férias - O pagamento será efetuado dia 03/04.

Início do 2º gozo, dia 10/05, 10 dias de Férias - O pagamento será efetuado dia 08/05.

Início do 3º gozo, dia 05/06, 5 dias de Férias - O pagamento será efetuado dia 03/06.

**DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

**Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.**

(...)

**Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes 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.*

(...)

**Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.**

(...)

**Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.**

*Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.*

(...)

### 3.5 Perdas das férias quando houver licença de 6 meses

O artigo 133, inciso IV da CLT, estabelece que o afastamento por auxílio doença ou acidente de trabalho, em que o empregado tenha percebido, durante período superior a 6 meses prestações da previdência social, não possui direito as férias. Porém precisa ser dentro do período aquisitivo, segundo a jurisprudência consultada. Então neste exemplo teríamos o seguinte:

ADMISSÃO	PERÍODO AQUISITIVO	AFASTAMENTO	PERÍODO
09/04/02	09/04/02 a 08/04/03		
	09/04/04 a 08/04/05		
	09/04/05 a 08/04/06		
	09/04/06 a 08/04/07		
	09/04/07 a 08/04/08		
	09/04/08 a 08/04/09		
	09/04/09 a 08/04/10		
	09/04/10 a 08/04/11		

	09/04/12 a 08/04/12		
	09/04/12 a 08/04/13		
	09/04/13 a 08/04/14		
	09/04/14 a 08/04/15	16/01/15 a 08/10/15	2 MESES E 15 DIAS
	09/04/15 a 08/04/16		6 MESES E 0 DIAS

A norma é clara quanto a questão da perda do período aquisitivo, se o afastamento for superior ao prazo determinado pelo artigo 133 da CLT que é de 180 dias. É preciso verificar se a Linha de produtos utilizada pelo cliente contabiliza os dias pelo mês civil ou comercial. Para tanto esclarecermos a lógica utilizada, definimos abaixo o que é cada um dos termos utilizados:

**MÊS CIVIL** -> Considera todos os dias do mês

**MÊS COMERCIAL** -> Considera sempre 30 dias independentemente de o mês ter 31, 28 ou 29 dias.

Esta é uma questão a ser avaliada no sistema. No exemplo utilizei o conceito de mês comercial, já que muitos sistemas de gestão de Recursos Humanos utilizam este conceito em seus cálculos. Independentemente do conceito mencionado acima, é preciso ficar claro que a data de corte para a perda do período aquisitivo é de 180 dias como demonstramos no exemplo hipotético acima.

Se o empregado ficar afastado por auxílio-doença por mais 6 meses consecutivos ou não, no mesmo período aquisitivo, assim que retornar ao trabalho terá início um novo período.

*Art.133 , inciso IV – CLT*

(...)

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

(...)

Seguindo a mesma linha de raciocínio do cálculo realizado no exemplo anterior, teríamos, para o período aquisitivo de 01/12/2014 a 30/11/2015

10/01/2015 a 23/03/2015	21 + 30 + 23 = 74
05/05/2015 a 27/05/2015	21

15/06/2015 a 08/09/2015	$15 + 30 + 30 + 08 = 83$
20/10/2015 a 02/11/2015	$11 + 2 = 13$
Total	$74 + 21 + 83 + 13 = 191$

Neste caso, o funcionário perderia o direito as férias, já que a regra é estabelecer a contagem do afastamento, consecutivos ou não, dentro do período aquisitivo.

Outro exemplo de afastamento( aux. doença):

Período Aquisitivo	Afastamento ( período aquisitivo)
12/03/19 a 11/03/2020	22 dias

Neste exemplo acima, o funcionário recebeu o benefício previdenciário por período inferior a seis meses, e não há qualquer alteração do período de aquisição do direito a férias, sendo que o tempo de afastamento de trabalho conta normalmente para tal finalidade. Ressaltamos que, é importante observar o período aquisitivo das férias e o tempo de afastamento que ele tiver dentro desse período, para que desta forma seja realizada a computação de forma correta.

### 3.6 Férias coletivas dos empregados com mais de 1 ano –Alteração do Período Aquisitivo

Para identificar nas férias coletivas dos empregados com mais de um ano de serviço, se o período aquisitivo é alterado ou não. Antes de saber a questão, precisamos entender melhor sobre as férias coletivas .São férias coletivas as concedidas, de forma simultânea, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados ou não os respectivos períodos aquisitivos. As férias coletivas podem ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

Geralmente as férias coletivas são em virtude de aumento de seus estoques motivado pela diminuição de vendas, as empresas precisam paralisar ou diminuir a sua atividade produtiva visando dar vazão aos produtos estocados ou enfrentar períodos de desaquecimento do comércio. Para esse cenário, as férias coletivas se apresentam como a solução mais indicada, tendo em vista que, além de atenderem as necessidades empresariais, quitam direitos trabalhistas dos empregados.

#### Empregado com menos de 12 meses de serviço :

Os empregados que contem menos de 12 meses de serviço, por ocasião da concessão das férias coletivas, gozam, na oportunidade, férias proporcionais relativas ao período de vigência dos respectivos contratos individuais de trabalho, calculados na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, de 30,24,18 ou dias, conforme a quantidade de faltas injustificadas no curso do período aquisitivo.

Quando empregado contratado gozar férias coletivas antes de completar um ano de contrato trabalho na empresa, o seu período aquisitivo de férias sofre alteração, posto que este gozará o seu direito proporcional de férias durante as coletivas, iniciando-se novo período aquisitivo no primeiro dia de férias coletivas.

Exemplo:

Admissão: 05/01/2014 (Férias coletivas inferiores ao direito adquirido).

Férias Coletivas: 10 dias (03 a 12/11/2014)

Direito Adquirido: 25 dias (05/01/2014 a 02/11/2014)

**Início do novo período aquisitivo: 03/11/2014**

Nesse exemplo, o empregado tem um saldo favorável de 15 dias.

*Decreto – Lei n/ 1.535/1977*

*(...)*

***Art. 140.** Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.*

*(...)*

### **Empregados com 12 ou mais meses de serviço:**

Aos empregados cujos contratos de trabalho estejam em vigor a 12 meses ou mais, as férias coletivas são concedidas a título de antecipação do gozo de férias individuais, observando-se que a data do período aquisitivo permanece inalterada.

Exemplo:

Admissão: 06/10/2013

Férias Coletivas: 15 dias (03 a 17/11/2014)

Direito Adquirido: 30 dias (06/10/2013 a 05/10/2014)

**Início do novo período aquisitivo: 06/10/2014 (SEM ALTERAÇÃO).**

## 4. Conclusão

No nosso entendimento, só poderá ocorrer a conversão em abono pecuniário de 1/3 do período que resta das férias, uma vez que parte delas já foram gozadas e não há como converter o que já foi usufruído.

Sobre quando empregado é demitido e possui faltas injustificadas entendemos que as férias sobre os dias de aviso não deve ser proporcionalizadas, pois trata-se de verbas indenizatórias, assim o empregado tem direito de receber 2,5 dias. Dada a omissão legal é conveniente verificar a existência de previsão acerca do assunto no documento coletivo de trabalho da categoria profissional respectiva, bem como a posição do sindicato representativo da categoria. Ressaltamos ainda, a possibilidade de entendimento diverso do anteriormente exposto, uma vez que não há dispositivo legal disciplinando a questão.

No que tange sobre o período de apuração das médias quando o funcionário não tiver completado o período aquisitivo, deverá ser de acordo com o que a legislação prevê, conforme foi ilustrado. Importante ressaltar que as convenções coletivas de trabalho podem estabelecer que a média seja correspondentes aos últimos 3,6 ou 12 meses, ou ainda, prever que faça ambos os cálculos e seja adotada a média mais benéfica ao empregado.

Para o cálculo de férias do menor aprendiz, concluímos que, deve ser entendido é que as férias correspondem a 30 dias e não a um mês, em consequência reflete-se na sua remuneração, ou seja, se o mês tem 31 dias, paga-se 30 dias de férias e 1 dia de saldo de salário. Desta forma, é do entendimento desta consultoria que a remuneração mensal deverá ser dividida pela quantidade de dias do mês (28/29/30/31) e multiplicar pela quantidade de dias de gozo de férias (30). Ressaltamos ainda, a possibilidade de entendimento diverso do anteriormente exposto, uma vez que não há dispositivo legal disciplinando a questão. Por fim, destacamos que as informações contidas neste documento se referem ao entendimento desta Consultoria, podendo existir entendimentos diversos.

Para os menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, as férias poderão ser gozadas em períodos fracionados.

Concluimos que a Reforma Trabalhista trouxe a flexibilização no que tange a possibilidade de fracionamento do gozo das férias, mas no que se diz respeito ao pagamento não houve nenhuma alteração, ou seja, continua valendo a regra que deverá ser pago até 2 dias antes do início do respectivo período.

A perda das férias só é permitida quando houver afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho, em que o empregado tenha percebido, durante período superior a 6 meses prestação da previdência social. O funcionário recebeu o benefício previdenciário por período inferior a seis meses, e não há qualquer alteração do período de aquisição do direito a férias, sendo que o tempo de afastamento de trabalho conta normalmente para tal finalidade. Ressaltamos que, é importante observar o período aquisitivo das férias e o tempo de afastamento que ele tiver dentro desse período, para que desta forma seja realizada a computação de forma correta.

No que tange sobre as férias coletivas para quem tem mais de 12 meses de serviços, a consultoria entende que o período aquisitivo permanece inalterado, uma vez que somente os empregados contratados há menos de um ano estariam enquadrados na regra do art. 140 da CLT.

## 5. Referências

[Inciso XVII do artigo 7º da CF/88](#)

[Art. 129 e 130 - CLT](#)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

[Decreto nº 5.598/2005](#)

[Art. 136 § 2º e 130 - CLT - Nota Técnica nº 52/COPES/DEFIT](#)

[Art. 134 - CLT](#)

[Art. 145- CLT](#)

[Art. 133- CLT](#)

[Art. 140](#)

## 6. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
JOL	04/11/2019	1.00	Abono Pecuniário – Quando as férias são fracionadas	7421451
JOL	30/01/2020	2.00	Férias Coletivas – Quando funcionário tiver menos de 1 ano – o período aquisitivo é alterado	8143605