



Apuração das faltas e a perda do direito de férias.

São Paulo, 23 de setembro de 2013.

## Conceito

Férias designa o período de descanso a que têm direito empregados, servidores públicos, estudantes, etc., depois de passado um ano ou um semestre de trabalho ou de atividades.

A legislação trabalhista estabelece um mínimo 30 dias consecutivos de férias, após o período de doze meses de trabalho, denominado "período aquisitivo".

Portanto todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, computando-se este período inclusive como tempo de serviço.

O objetivo do direito do empregado a férias é lhe conceder um justo e reparador descanso, não sendo permitida a conversão de todo o período em pecúnia, mas somente a 1/3 do direito a que o empregado fizer jus.

A concessão das férias deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, mediante "Aviso de Férias", emitido em 2 vias, mencionando o período aquisitivo a que se referem e os dias em que serão gozadas, dando o empregado ciência.

O empregado em gozo de férias não poderá prestar serviços a outro empregador, exceto quando já exista contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

### Perda do direito de Férias

Quando o empregado tiver mais de 32 faltas não justificadas, no período aquisitivo, ele perderá o direito às férias. É proibido o desconto de faltas, justificadas ou legais, do empregado ao serviço do período de férias.

## CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

A consolidação das Leis do Trabalho estabelece em seu Decreto-Lei 1.535 de 15 de abril de 1977, a regulamentação das férias anuais, direito e duração conforme abaixo:

[...]

## SEÇÃO I

### Do Direito a Férias e da sua Duração

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

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 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.

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou de incapacidade que propicie concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Art. 132. O tempo de trabalho anterior a apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 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; e

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



§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

## Análise

Temos a seguinte situação:

### CALENDÁRIO DO PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

- Falta: 03/12/2010
- Período aquisitivo de férias: 27/12/2010 à 26/12/2011.
- Total de faltas dentro do período aquisitivo: 08
- Total de faltas contabilizadas pelo sistema: 09

## Conclusão

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em seu artigo 133 deixa expresso que somente não terá direito as férias, o funcionário que dentro do período aquisitivo:

- I - deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 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; e

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

Somente as faltas não justificadas poderão ser contabilizadas para efeito de cálculo proporcional das férias conforme artigo 130 (disposto acima).

Se, fora do período aquisitivo houver faltas, estas não poderão fazer parte do cálculo da proporcionalidade de que dispõe o referido artigo para o período aquisitivo que não se iniciou. Entendemos desta forma que caso o sistema esteja incluindo esta falta anterior ao período aquisitivo não iniciado, o mesmo deverá ser corrigido para que o cálculo da proporcionalidade seja realizado corretamente e não implique em ônus para os empregados e também seus empregadores.

### Links consultados

- [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/Del1535.htm#cap](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm#cap)