

Férias. gozo, indenização, pagamento por
proporcional e pro-rato.

P A R E C E R

Das férias anuais e das férias proporcionais.

1. Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado adquire o direito a determinados dias de férias, em proporção ao número de dias que ficou à disposição da empresa. Disto resulta a obrigação do empregador de conceder as férias dentro do período prefixado pela lei, o qual, face ao art. 131 da Consolidação, corresponde aos doze meses subsequentes à data em que o empregado adquiriu o respectivo direito.

2. Não cumprindo o empregador a obrigação legal, o direito do empregado ao gozo das férias se transforma em direito à indenização, nos termos do parágrafo único do art. 143 da C.L.T.:

"o empregador que deixar de conceder férias ao empregado que às mesmas tiver feito jus ficará obrigado a pagar-lhe uma importância correspondente ao dobro das férias não concedidas, salvo se a recusa fundamentar-se em qualquer dispositivo do presente capítulo."

3. Assim, por exemplo, se o trabalhador ingressou na empresa a 15 de maio de 1970, adquiriu o direito a férias ao

completar a jornada do dia 14 de maio de 1971. Ao empregador compete marcar a época do gozo das férias (art. 139); mas terá de fazê-lo entre 15 de maio de 1971 a 14 de maio de 1972; isto é, dentro dos doze meses subsequentes ao término do período aquisitivo. A partir desta data, o empregado terá o direito de receber em dobro os salários pertinentes ao referido período de férias; mas, se não reclamar dentro de dois anos (até 14 de maio de 1974), prescreverá o seu direito à ação (art. 11 da C.L.T.).

4. Tendo em vista os fundamentos e os fins sociais da instituição das férias, sempre entendemos nada impedir

"que o empregado dê o seu assentimento à proposta patronal de renunciar à indenização, a fim de gozar efetivamente as férias". ("Comentários à C.L.T. e à Legislação Complementar", Rio, 1963, Freitas Bastos, Vol. II, pág. 513).

5. A indenização por férias não gozadas, estando em vigor o contrato de trabalho, tem por base a remuneração do empregado no momento em que é efetuado o pagamento ou, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, a devida na data do ajuizamento (Súmula nº 7, do TST). Nesta segunda hipótese, porém, a condenação será acrescida dos juros de mora e da correção monetária.

6. Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, cum pre distinguir quatro hipóteses, para as quais a lei consigna soluções diferentes:

1. - se a cessação do contrato de trabalho verifi

car-se após o término do período em que as férias deveriam ser gozadas, a solução é dada pelo parágrafo único do art. 143 - indenização em dobro - visto que, no momento da despedida ou terminação do contrato, já se caracterizara o inadimplemento patronal.

2. - se a cessação do contrato de trabalho, seja por ato do empregado ou do empregador, com ou sem justa causa, ou, ainda, pelo término do prazo determinado ou por morte do trabalhador, se verificar durante o período dentro do qual deveriam ser concedidas as férias, será assegurado ao empregado, simplesmente, a remuneração que deveria corresponder à mencionada licença anual. (Art. 142 da C.L.T.).
3. - se a cessação do contrato de trabalho se verificar depois do primeiro ano de serviço, porém antes de completado novo período aquisitivo, o empregado terá direito a receber a remuneração correspondente às férias proporcionais ao período incompleto, salvo em se tratando de despedida com justa causa. É o que dispõe o parágrafo único do art. 142 da C.L.T., na redação advinda da Lei número 1.530, de 1951:

"Fica o empregador, na rescisão sem ocorrência de culpa do empregado, sujeito ao paga-

mento do período incompleto após doze meses de trabalho, na proporção estabelecida no art. 132 desta Consolidação."

Consequentemente, desde que o empregado tenha trabalhado por mais de doze meses na mesma empresa, (tempo em relação ao qual adquiriu o direito a um período de férias) e não possa ser considerado culpado por sua despedida, ser-lhe-á assegurada a remuneração das férias, proporcional ao período aquisitivo que se tornou incompleto pela cessação da relação de emprego. A lei só exclui a obrigação do pagamento na "ocorrência de culpa do empregado". Por isto, essa remuneração é devida tanto na despedida sem justa causa, como na extinção do contrato a prazo, na aposentadoria e na rescisão de iniciativa do trabalhador. Aliás, consagrando esse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho acaba de aprovar o Prejulgado nº 51 (D.J. de 5.7.75), que estabelece:

"Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, Parágrafo Único, combinado com o artigo 132 da CLT)."

Face aos seus termos, a morte do empregado após doze meses de serviço, configura direito a férias proporcionais, que integra o patrimônio objeto da sucessão. Quanto à culpa recíproca de que trata o art. 489 da CLT, esta se enquadra na figura jurídica de "dispensa do empregado com justa causa", razão por que o referido Prejulgado não derogou a Súmula nº 14 do mesmo Tribunal.

4. -se a cessação do contrato de trabalho se ser antes de doze meses de serviço, a remuneração das férias, correspondente a período aquisitivo incompleto, somente será assegurada ao empregado, quando: a - tiver sido despedido sem justa causa; b. - se tratar de contrato a prazo extinto no termo previsto. Esse direito foi estatuído pelo art. 26 da Lei nº 5.107:

"O empregado optante ou não, que for dispensado sem justa causa ou que atingir o término de contrato a prazo determinado, antes de completar 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, fará jus ao pagamento de férias, de acordo com o art. 132 letra a, da C.L.T., na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias."

Embora inserida na Lei instituidora do FGTS, essa disposição tem aplicação genérica.

4. Em qualquer das quatro hipóteses que examinamos, o pagamento devido ao trabalhador deve ser calculado com base na remuneração atinente à data da extinção do contrato (Súmula nº 47, do TST). Contudo, no cálculo não são incluídos os dias de repouso semanal e em feriados, pois a indenização concerne apenas aos dias úteis que integrariam o período de férias não gozado (Prejulgado nº 19, do TST). É que a indenização das férias não corresponde a tempo de serviço.

S.M.J., é o que nos parece.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1975



Arnaldo Sussekind

Consultor Trabalhista

ALS/Imag.