

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO  
DANIEL REIS ALVES DOS SANTOS BARBOSA**

**FRACIONALIDADE DAS FÉRIAS E A (IN) COMPATIBILIDADE DO ATO  
COM A SUA NATUREZA JURÍDICA**

**RUBIATABA/GO  
2022**

**DANIEL REIS ALVES DOS SANTOS BARBOSA**

**FRACIONALIDADE DAS FÉRIAS E A (IN) COMPATIBILIDADE DO ATO  
COM A SUA NATUREZA JURÍDICA**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora Leidiane de Moraes e Silva Mariano.

**RUBIATABA/GO  
2022**

**DANIEL REIS ALVES DOS SANTOS BARBOSA**

**FRACIONALIDADE DAS FÉRIAS E A (IN) COMPATIBILIDADE DO ATO  
COM A SUA NATUREZA JURÍDICA**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da  
professora Leidiane de Moraes e Silva  
Mariano.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_**

Leidiane de Moraes e Silva Mariano  
Orientadora  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Examinador 1  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Examinador 2  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

## RESUMO

O objetivo da monografia em epígrafe é avaliar a possibilidade da fracionalidade das férias e a compatibilidade ou incompatibilidade do ato com a finalidade e a natureza jurídica destas. Emerge-se que as férias se destinam ao restabelecimento da saúde tanto física quanto mental do trabalhador contribuindo para sua qualidade de vida e para o bom desempenho do trabalhador que executou suas atividades por um longo período. Com isso o intento da pesquisa foi verificar se a possibilidade da fracionalidade das férias, disposta na Lei nº 13.467/2017, contraria ou não a função essencial de sua natureza jurídica. Para alcançar o resultado pretendido foi realizado um estudo com abordagem qualitativa, utilizando-se do método dedutivo sustentando a pesquisa na legislação e em artigos, doutrinas, revistas, e demais fontes de pesquisa disponíveis em meio eletrônico, principalmente aqueles que tratam do tema após a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017. Finalizado o estudo verificará que a Reforma Trabalhista alterou a forma como as férias podem ser usufruídas permitindo que esta seja fracionada em até três períodos, sendo que um deverá ter no mínimo quatorze dias e os outros dois no mínimo cinco dias. Aliado a outros estudos específicos entenderá que as férias se destinam a recomposição da saúde física e mental do trabalhador e seu fracionamento prejudica evidentemente sua real função.

Palavras - chave: Férias. Fracionalidade. Saúde. Trabalhador.

## **ABSTRACT**

The purpose of the monograph in epigraph is to assess the possibility of fractionality of vacations, and the compatibility or incompatibility of the act with the purpose and legal nature of these. It emerges that vacations are intended to restore both physical and mental health of the worker, contributing to their quality of life and to the good performance of the worker who performed their activities for a long period. With this, the purpose of the research was to verify whether the possibility of fractional vacations, provided for in Law No. 13.467/2017, contradicts or not the essential function of its legal nature. To achieve the intended result, a study with a qualitative approach was carried out, using the deductive method, supporting the research in legislation and in articles, doctrines, journals, and other research sources available electronically, especially those dealing with the topic after the Labor Reform that took place in 2017. Once the study is completed, it will be verified that the Labor Reform changed the way vacations can be enjoyed, allowing it to be split into up to three periods, one of which must have at least fourteen days, and the other two at least five days. Combined with other specific studies, it will be understood that vacations are intended to restore the worker's physical and mental health and its fractionation evidently impairs its real function.

Keywords: Vacations. Fractionality. Health. Worker.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

Art Artigo

DP – Departamento pessoal

Nº Número

P. Página

RH – Recursos Humanos

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE SÍMBOLOS

§ Parágrafo

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO .....	1
2.	DO DIREITO FUNDAMENTAL AO DESCANSO .....	3
2.1	DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA SEARA TRABALHISTA.....	3
2.2	DA IMPORTÂNCIA DO DESCANSO REMUNERADO PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR .....	6
2.3	DOS INTERVALOS REGULADOS PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA .....	7
3	DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS .....	13
3.1	DA NATUREZA JURÍDICA E CARACTERIZAÇÃO DAS FÉRIAS.....	13
3.2	DA AQUISIÇÃO À CONCESSÃO .....	17
3.3	DAS VANTAGENS E BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS AO EMPREGADO PELO DIREITO DE FÉRIAS.....	19
3.4	DOS REFLEXOS NEGATIVOS DO NÃO EXERCÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS	21
4	DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DE FÉRIAS SEGUNDO A REFORMA TRABALHISTA.....	23
4.1	DA FRACIONALIDADE DAS FÉRIAS SEGUNDO A REFORMA TRABALHISTA.....	23
4.2	DAS ABORDAGENS POSITIVAS E NEGATIVAS DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS .....	30
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	33
	BIBLIOGRAFIA.....	

## 1. INTRODUÇÃO

Como é sabido, pelas férias dá-se ao trabalhador a oportunidade de descansar após percorridos 12 meses de trabalho, sendo-lhe garantido a percepção de salário equivalente durante o período destinado ao repouso, e acrescido do terço constitucional. A concessão das férias é aliada à saúde, à qualidade de vida e ao bom desempenho do profissional que trabalhou de forma contínua durante um longo período. Assim, o projeto do trabalho de conclusão de curso, teve como tema a possibilidade da fracionalidade das férias e a (in) compatibilidade do ato com a sua natureza jurídica.

A partir dessa temática, surgiu a seguinte problemática: “A possibilidade de fracionalidade das férias, segundo o disposto na Lei nº 13.467/2017, contraria a função essencial de sua natureza jurídica?”.

Face o problema, surgiram duas hipóteses possíveis, são elas: a fracionalidade das férias em até três períodos conforme o texto da Reforma Trabalhista não contraria a natureza jurídica da mesma, continuando o trabalhador com o contrato de trabalho interrompido na forma legal e com tempo suficiente para seu descanso integral; ou, sim, o fracionamento das férias em três períodos impede o completo descanso do trabalhador sendo os períodos determinados pela legislação em vigor, insuficientes.

Assim, o objetivo geral do projeto foi analisar a natureza jurídica das férias concedidas aos empregados. Ao passo que os objetivos específicos foram: estudar os direitos fundamentais que devem ser observados a todos os seres humanos, essencialmente aqueles inerentes aos trabalhadores como saúde, repouso, lazer; contextualizar férias e sua natureza jurídica; e verificar se o fracionamento das férias pode afetar a essência da natureza das mesmas. E analisar a compatibilidade da natureza jurídica das férias com o texto da Lei nº 13.467/2017 que admitiu o fracionamento das férias em até três períodos contanto que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos.

Tratou-se de um estudo com abordagem qualitativa. O método desenvolvido no trabalho foi o dedutivo, por meio do qual partindo de duas premissas igualmente possíveis chegou a uma solução para o problema de pesquisa. Por meio da avaliação do tema e análise de ambas definiu-se o resultado mais plausível face à problemática apresentada. Para o correto desenvolvimento da pesquisa, sustentou-a com o disposto na legislação e em artigos,

doutrinas, revistas e demais fontes de pesquisas disponíveis em meio eletrônico, principalmente aqueles que tratavam do tema após a Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017.

O tema escolhido se justificou pela necessidade de avaliar o efeito do fracionamento das férias da forma regulada pela Reforma Trabalhista, aferindo se esta não seria prejudicial ao trabalhador e se seu fracionamento não impediria que ela cumprisse seu intento que é essencialmente dar oportunidade de descanso ao trabalhador após um árduo período de trabalho. Estudar o pretendido é de suma importância para o mundo jurídico, tendo em vista que permitiu esclarecer todas as dúvidas acerca das férias, pós reforma, bem como verificou se o fracionamento não poderia até certo ponto levar a ocorrências prejudiciais decorrentes do desgaste físico e mental do trabalhador.

Ao final do estudo percebeu-se que a Reforma Trabalhista alterou o modo como as férias podem ser usufruídas, antes deveriam ser de trinta dias consecutivos, hoje podem ser fracionadas em até três períodos dependendo tão somente de acordo prévio entre empregado e empregador, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias. Isto posto, verá que as férias se destinam a recomposição corporal e mental do trabalhador e seu fracionamento impede evidentemente que o trabalhador descanse o suficiente.

Para o correto desenvolvimento do estudo, dividiu-se o presente trabalho em três partes. Na primeira estudou-se o direito fundamental ao descanso, abordando o princípio da dignidade da pessoa humana na seara trabalhista, a importância do descanso remunerado para a saúde do trabalhador e os intervalos regulados pela legislação brasileira. No segundo avaliou-se as particularidades das férias anuais remuneradas, no que tange a natureza jurídica e sua caracterização, aplicação, aquisição, vantagens e benefícios proporcionados ao empregado pelo direito de férias e dos reflexos negativos do não exercício e gozo delas. E, por fim, no terceiro capítulo considerou o fracionamento das férias autorizadas pela Reforma Trabalhista e a compatibilidade ou incompatibilidade com a sua finalidade e natureza jurídica.

## **2. DO DIREITO FUNDAMENTAL AO DESCANSO**

Todas as relações humanas e jurídicas, inclusive na seara trabalhista, devem ser pautadas no pleno exercício do direito a dignidade da pessoa humana, fixando condições mínimas para que possa viver de forma saudável na sociedade, de um modo que não lhe custe sua integridade física e psicológica. Sabe-se, inclusive, que após uma jornada exaustiva de trabalho imperativo que o trabalhador tenha alguns momentos de descanso a fim de recuperar sua força para o trabalho.

Sabendo disso, o presente capítulo tem a intenção de abordar a importância do descanso na seara trabalhista. Estudar o assunto é de suma importância para a resolução do problema de pesquisa, uma vez que se presta a demonstrar a importância do descanso para a saúde física e psicológica do trabalhador, de modo, a verificar, por conseguinte, se a fracionalidade das férias não viria a causar prejuízos a função primordial das férias, qual seja, o restabelecimento das condições físicas e psicológicas do trabalhador, por meio de um descanso prolongado.

Para a completa abordagem do assunto, dividiu-se o capítulo em três partes, na primeira destacará o direito da dignidade da pessoa humana na seara trabalhista, na segunda a importância do descanso remunerado na saúde do trabalhador e por fim, estudará os intervalos regulados pela legislação brasileira. Para viabilizar o desenvolvimento da pesquisa aqui pretendida utilizou-se de doutrinas, artigos, leis e outras fontes de pesquisa encontradas na internet.

### **2.1 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA SEARA TRABALHISTA**

Assim como destacado no início do capítulo, nas relações jurídicas devem se atentar ao princípio da dignidade da pessoa humana, incluindo, nesse caso, a seara trabalhista. Estudar o pretendido é de suma importância para a solução do problema de pesquisa, uma vez que se faz necessário destacar a imprescindibilidade da observação da dignidade do trabalhador no que concerne ao seu direito de descanso. Para o estudo se utilizará de doutrinas, artigos, leis e outras publicações que tratem especificamente do assunto.

Como leciona Sarlet (2007) precisa se destacar algumas questões acerca do princípio da dignidade da pessoa humana, as quais se encontram necessariamente atreladas à

natureza jurídica das férias. Assim, conceitua-se dignidade da pessoa humana, como a qualidade intrínseca e distintiva da pessoa humana, que a faz digna de respeito e consideração por parte dos entes estatais, bem como da comunidade na qual encontra-se inserida desencadeando um complexo de direitos e obrigações fundamentais que resguardem a pessoa de atos degradantes e desumanos vindo a lhe garantir condições mínimas de existência, proporcionando-lhes, outrossim, uma vida saudável e promovendo a participação na sua existência e na comunhão de vida com as demais pessoas.

A dignidade da pessoa humana consolida-se no art. 1º, III, da Constituição, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito. O referido artigo elenca, ainda, em seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente. A Constituição desempenha papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao status de direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos. O art. 3º do texto constitucional preceitua como objetivos fundamentais da República Federativa brasileira: a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; e a redução das desigualdades sociais e regionais (MIRAGLIA, 2010, p. 9039).

Como verificado na citação acima, a dignidade da pessoa humana encontra-se prevista no art. 1º, III, da Constituição Federal, o qual elenca ainda nos seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais e do trabalho, além da livre iniciativa. O instrumento normativo vem a desempenhar um papel de suma importância na valorização do indivíduo, elevando os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana, a condição de direitos fundamentais. O art. 3º, por sua vez, dispõe que os objetivos da República Federativa Brasileira, são: constituir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização; e, por fim, reduzir as desigualdades sociais e regionais.

A dignidade da pessoa humana não é passível de estimativa de preço, porque, o que tem preço pode ser substituído por algo de mesmo valor econômico, entretanto, quando determinada coisa está acima de qualquer preço e não se admite a substituição por algo equivalente ela tem dignidade. Desta feita, atrelados ao princípio da dignidade da pessoa humana, encontram-se os direitos a educação, a saúde, ao trabalho, ao lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a maternidade, a família e a assistência as pessoas desamparadas (KANT, 2005; BRASIL, 1988).

Delgado (2006) informa que no desempenho das relações sociais, se destacam as relações trabalhistas, nas quais devem serem vedadas a violação da dignidade, o que significa dizer que o ser humano não poderá jamais, ser utilizado como um objeto ou como um meio

para a realização do querer de outrem. Ademais, no sistema de valores a ser utilizado como pressuposto para o Estado Democrático, deve se concentrar no ser humano enquanto sujeito de direitos.

Ledur (1998) completa que a realização do direito ao trabalho importará no fato de que a dignidade da pessoa humana assuma um conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida venha a ser benéfica não somente ao sujeito em seu âmbito particular, mas a comunidade como um todo. Da relação entre o princípio da dignidade da pessoa humana e a garantia de acesso ao trabalho digno resultam em normas que afirmam a garantia de direitos econômicos que assegurem, de sua parte, um nível de vida decente, como expressão e realização do princípio constitucional. Adicionalmente informa o autor que o princípio da dignidade da pessoa humana não se harmoniza com o trabalho não remunerado de forma justa, aquele ao qual não é dado ao sujeito condições mínimas para sua subsistência, ou seja, condições para uma vida digna.

O trabalho enquanto direito universal, deve se fundamentar necessariamente no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana. Nesses termos, o trabalho não violará o homem em si mesmo, desde que se preservem condições mínimas para seu exercício. Se o direito ao trabalho não for observado mesmo que de forma mínima, a dignidade da pessoa humana não irá sobreviver. Nos direitos de indisponibilidade absoluta, necessário que se considere o patamar mínimo para a preservação da dignidade do trabalhador (DELGADO, 2006).

Brito Filho (2004) caracteriza o trabalho decente como sendo o que não tende a sujeitar o trabalhador a condições de trabalho que estejam abaixo do necessário para o considerar digno. Portanto, trabalho decente é o conjunto mínimo de direitos trabalhistas que correspondem a existência, a liberdade, a igualdade no trabalho em condições justas, que incluam a sua remuneração e que preservem sua saúde e sua segurança, a proibição do trabalho infantil, a liberdade sindical e a proteção contra riscos sociais.

Em resumo, o direito a dignidade da pessoa humana na seara trabalhista está no estabelecimento de condições mínimas para seu exercício incluindo aqui, justo salário, local seguro para seu exercício, com condições justas que preservem sua saúde e segurança, além de outras condições que permitam o pleno exercício dos direitos do trabalhador, incluindo o descanso do trabalhador, seja pelos descansos semanais regulares, ou as férias, objeto do presente estudo. De outro modo, observa-se que o direito a dignidade da pessoa humana, não é passível de troca ou substituição, já que não tem preço. O próximo capítulo se destina a avaliar a importância do descanso remunerado para a saúde do trabalhador.

## **2.2 DA IMPORTÂNCIA DO DESCANSO REMUNERADO PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Após avaliar como se aplica o direito a dignidade da pessoa humana no âmbito do Direito do Trabalho, aferir-se-á, oportunamente a importância do descanso remunerado para a saúde física e mental do empregado. Para a abordagem se utilizará de doutrinas, artigos e publicações disponíveis na internet que possam colaborar com o estudo que aqui se pretende.

Como introduz Masson (2013), os direitos de segunda geração, no qual se acentuam o princípio da igualdade entre os homens, são usualmente denominados de direitos do bem estar, uma vez que pretendem ofertar meios materiais imprescindíveis a efetivação dos direitos individuais. Sendo assim, exige-se do Estado uma atuação positiva no sentido de realizar a implementação de políticas públicas estatais para o cumprimento de certas prestações sociais, por parte do Estado, tais como: a saúde, a educação, o trabalho, a habitação, a previdência e a assistência social.

Não se pode olvidar que o trabalho dignifica o homem e que um dos fundamentos presentes na República Federativa do Brasil, são os valores sociais do trabalho. Entretanto, é evidente que o trabalho ininterrupto é extremamente prejudicial à saúde psíquica do empregado. Ademais, reconhece-se o fato de que hoje em dia a tecnologia tende a escravizar o homem aos meios de informação, tornando-o escravo dela, na mesma proporção em que ela avança sobre a intimidade e a vida privada do trabalhador e também retira sua dignidade (CATALDI, 2011). Nessa perspectiva, entende-se quão importante é o trabalho e que ele dignifica o homem, entretanto, seu exercício ininterrupto pode vir a ser extremamente prejudicial à saúde do trabalhador.

De acordo com Dias (2014) sem sombra de dúvidas o trabalho realizado dia após dia leva ao cansaço físico e a fadiga do trabalhador afetando também, sua saúde psíquica. Muitos trabalhadores reclamam da sensação de esquecimento, da redução de aprendizagem, do mau humor, da depressão, de insônia, angústia, ansiedade e stress, esses e outros sintomas, são sinais de que a mente está clamando por socorro e de que o corpo necessita de descanso imediato.

Destarte, não se pode olvidar, conforme anuncia o autor, que o exercício diário de atividades no trabalho leva o empregado a uma situação de exaustão, tendo em vista o grande nível de desgaste físico e psicológico. Com o passar dos dias, muitos dos trabalhadores, tendem a demonstrar sintomas de esquecimento, redução de níveis de aprendizagem e

raciocínio, mau humor, depressão, insônia, angustia, ansiedade, stress, todos estes sinais de que o corpo está implorando por descanso.

A desconexão do trabalho pode ser definida como o direito do trabalhador de não permanecer sujeito a ingerência, solicitações ou contatos emanados do empregador seja ele pessoa física ou jurídica, em seu período de descanso (OLIVEIRA, 2010). Sendo assim, o empregado tem o direito de no seu período de descanso manter-se totalmente desconectado do trabalho, sem interferências do empregador nesse período.

Segundo Dejours (2014) a partir da não fluência do repouso pode surgir doenças mentais. Ao não se beneficiar com o reconhecimento de seu trabalho e nem poder aceder ao sentido da relação trabalhista o sujeito se confronta com seu sofrimento. É um sentimento absurdo que só produz sofrimento ficando o trabalhador preso a um círculo vicioso e totalmente destruturante capaz de desestabilizar o profissional, no que tange a sua identidade, sua personalidade, além de causar doenças mentais.

Como assevera a citação acima, a falta de exercício de repouso pelo trabalhador, pode desencadear uma série de doenças mentais para o indivíduo. A falta de reconhecimento desse direito leva o trabalhador a uma série de sofrimentos, que o mantem em um verdadeiro círculo vicioso que é totalmente destruturante, capaz de desestabilizar o trabalhador por completo.

Em suma, a ausência de descanso após uma jornada exaustiva de trabalho pode desencadear uma série de problemas a saúde do empregado, haja vista que o exercício contínuo das atividades leva-o a exaustão física e psicológica. O descanso deve ser efetivamente respeitado pelo empregador, deixando este de praticar atos que possam prejudicar a recuperação física e mental do empregado. Sabendo disso, o próximo item, irá abordar quais são os períodos de descanso previstos na legislação trabalhista.

## **2.3 DOS INTERVALOS REGULADOS PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

A legislação brasileira contempla uma série de intervalos que garantem o necessário descanso ao trabalhador, diante disso, este item se propõe a destacar cada um deles e brevemente informar suas particularidades. Tal estudo será sustentado em leis, artigos, doutrinas, e outros documentos informativos encontrados na internet e que possam auxiliar no desenvolvimento da pesquisa.

Antes de se falar precisamente dos intervalos regulados pela legislação brasileira se faz necessário entender alguns pontos sobre a jornada de trabalho. A jornada de trabalho é o período estabelecido em determinada relação de trabalho para que o empregado fique à disposição do empregador, ou seja, ela determina o tempo em que o funcionário executará suas atividades. Via de regra a jornada de trabalho de um empregado em regime celetista deve ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, essa regra encontra-se prevista no art. 58, *caput*, da CLT<sup>1</sup> (FERNANDES, 2020).

Aduz Carrijo (2020), que os intervalos para descanso e refeição, são direitos defendidos a todos os colaboradores que executam suas atividades sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. São intervalos diretamente relacionados com a sua jornada de trabalho e que devem ser controlados de forma eficaz para que se evitem demandas judiciais relacionadas ao mau gerenciamento dos horários efetivamente trabalhados. Como se extrai da citação os intervalos no trabalho são direito de todos os empregados com vínculos regulamentados pela CLT e os quais devem ser devidamente atendidos e monitorados para que se evitem demandas judiciais decorrentes do seu não exercício, ou de seu exercício irregular.

Os períodos de descanso estão regulamentados pelos artigos. 66 a 72 da CLT. De acordo com a referida norma existem dois tipos de intervalos: os interjornadas, que são conhecidos como os intervalos entre turnos de trabalhos, e aplicados entre duas jornadas de trabalho consecutivas e os intrajornadas que são os intervalos concedidos durante a jornada de trabalho (BRASIL, 1943; CARRIJO, 2020; FERNANDES, 2018). Portanto, a legislação trabalhista contempla dois tipos de descanso, os intrajornadas que são aqueles praticados durante a jornada de trabalho e os interjornadas, concedidos entre os turnos de trabalho, entre duas jornadas consecutivas.

O estudo da duração do trabalho compreende, para além da jornada, os períodos de descanso, entre os quais se destaca o instituto do *intervalo interjornada*. Esse último demarca o período de repouso mais extenso que separa as jornadas fronteiriças, em que o empregado susta a prestação de serviços com objetivo de recuperar as energias despendidas para execução do trabalho (SILVA e MARTINS, 2020).

Dito isto, a duração do trabalho vai além da jornada de trabalho, compreendendo, outrossim, os períodos de descanso aos quais o trabalhador tem direito, destes, analisa-se em um primeiro momento o intervalo interjornada, o qual diz respeito ao período de repouso mais

---

<sup>1</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943, *online*).

extenso e que separa jornadas consecutivas. Nesse momento o empregado tem suspensa a prestação dos serviços para recuperar as energias despendidas para a execução dos serviços.

É consolidado em lei que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas de descanso. Esse intervalo tem por objetivo garantir a saúde e a segurança do funcionário, que pode se utilizar do período da forma que melhor lhe convier, seja para o próprio descanso, para alimentação, para a higiene, para o lazer ou para outras atividades. De acordo com especialistas, o funcionário que não se beneficia desse descanso poderá ser prejudicado no trabalho reduzindo seu rendimento e desencadeando uma série de problemas de saúde. Ademais se acionado pela empresa nesse período, será necessário o pagamento de um adicional pelo tempo despendido, considerando-se, pois como horas extras (BRASIL, 1943; ARRUDA, 2021).

Nessa senda, é garantido ao trabalhador, entre duas jornadas consecutivas de trabalho, um descanso não inferior a onze horas, cujo objetivo é garantir a saúde e a segurança do empregado, momento em que ele poderá utilizar para o descanso, para a alimentação, para o lazer, dentre outras atividades, da forma que melhor lhe convier. O seu não exercício pode resultar em graves danos a saúde física e mental do empregado, que poderá reduzir seu nível de rentabilidade no trabalho, além de se tornar portador de problemas de saúde. Adicionalmente, informa a citação acima que, o exercício de atividades trabalhistas nesse período, deverá ser remunerado mediante o pagamento de adicional, sendo consideradas como horas extras.

O chamado intervalo intrajornada, período destinado ao repouso e à alimentação, não é computado na jornada de trabalho. De acordo com o artigo 71 da CLT, quem trabalha mais de seis horas tem direito a um intervalo mínimo de uma hora. Se a jornada é inferior a seis horas, o intervalo é de no mínimo 15 minutos. Quando o período de descanso é descumprido, o empregador fica obrigado a remunerar o período correspondente como se fossem horas extras, ou seja, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. O intervalo de uma hora pode ser reduzido em situações especiais relacionadas ao fornecimento de refeições em espaço adequado para 30 minutos, mediante autorização do Ministério Público do Trabalho. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) passou a admitir a redução para 30 minutos, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2021).

Por meio da citação acima o TST esclarece que o chamado intervalo intrajornada, diferentemente do interjornadas, se dá no próprio período de trabalho, e é computado para os devidos fins. Pelo art. 71 da CLT<sup>2</sup> se extrai que quem trabalha mais de seis horas, esse

---

<sup>2</sup> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou

intervalo será de pelo menos uma hora, sendo a jornada inferior a seis horas, o intervalo será de no mínimo quinze minutos. Se esse intervalo for descumprido, o empregador está obrigado a remunerar o período de não exercício, como se fossem horas extras, com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal. O intervalo de uma hora poderá ser reduzido em algumas situações, quando o fornecimento das refeições se der em espaço adequado para trinta minutos, mediante previa autorização do Ministério do Trabalho. Salienta-se ser oportuno, que a Reforma Trabalhista, admite a redução desse intervalo para trinta minutos, desde que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

De acordo com o § 5º, do art. 71 com redação dada pela Lei nº 13.103/15, o intervalo de uma hora durante a jornada, além de ser reduzido, como pronunciado pelo CLT, poderá ser também fracionado, e o de quinze minutos poderá ser fracionado, quando o início de seu exercício se der entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que a redução ou fracionamento, conforme o caso, for prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, tendo em vista a natureza do serviço e as condições especiais de trabalho, as quais são submetidos estritamente aos motoristas, cobradores, responsáveis pela fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, os empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida em todos os casos a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada uma das viagens (BRASIL, 2015).

Quando o empregador não concede o intervalo, ele deve pagá-lo ao empregado. Antes de a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) entrar em vigor, esse pagamento era feito sobre o valor total da hora, acrescido de 50%, ou seja, como se fosse uma hora extra. Nesse caso, mesmo que a supressão fosse de apenas parte do intervalo, o pagamento seria pela hora integral, conforme o artigo 71, parágrafo 4º da CLT e a Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ou seja, mesmo que o empregado tivesse usufruído de 40 minutos de intervalo, não seriam pagos os 20 minutos restantes, mas o valor total de uma hora, com adicional de 50%. Desde 11 de novembro de 2017, quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista, alguns aspectos da legislação foram alterados. Entre eles, as penalidades previstas para quem descumprir as regras vigentes do intervalo intrajornada. De acordo com o parágrafo 4º do artigo 71, somente será pago ao empregado o período suprimido, com acréscimo de 50% (FERNANDES, 2018, *online*).

Pelo ressaltado pela autora, quando o empregador deixa de conceder o intervalo ao empregado, ele deverá remunerar este último pelo ato. Antes da Reforma Trabalhista, o pagamento era realizado sobre o valor total da hora, acrescido de 50%, ou seja, eram pagos

---

contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

como hora extra, assim, mesmo se a supressão fosse tão somente de parte do intervalo, o pagamento adicional sobrecairia sobre a hora integral. Desde a entrada em vigor da reforma trabalhista alguns aspectos inerentes ao não exercício do intervalo foram alterados, dentre eles as penalidades previstas para quem descumprir as regras de intervalo intrajornada. Nos termos legais, o empregado será remunerado com acréscimo de 50%, sob o período suprimido.

Além dos descansos intra e interjornada, a legislação trabalhista garante ainda ao trabalhador o descanso semanal remunerado. Que é um direito fundamental do profissional brasileiro, também contemplado pela Lei nº 605, e se trata de uma espécie de permissão para que pelo menos uma vez por semana, o trabalhador possa descansar e também receber durante o período de descanso (BRASIL, 1953; NADER, 2021).

De acordo com a legislação, “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.” O repouso precisa ser de 24 horas seguidas e a cada sete dias. Isso significa que não se pode dar folga em uma segunda-feira e, na próxima semana, na quarta-feira, por exemplo, pois irá contabilizar mais de 7 dias consecutivos trabalhados pelo colaborador. Essa situação faz com que o empregador tenha que remunerar o profissional com o dobro do valor. Preferencialmente, a pausa é concedida aos domingos – dia referente à folga comercial da maior parte dos negócios. Caso, porém, a empresa atue com esquemas rotativos de turnos e folgas, com trabalhos realizados nos fins de semana e feriados, o descanso pode ocorrer em outro dia mediante autorização do Ministério do Trabalho. Outro ponto importante da legislação é referente ao trabalho no feriado. Como ele é considerado um descanso semanal remunerado, caso o colaborador trabalhe e não tire um dia de folga, a empresa precisa remunerá-lo em dobro por essa ocasião. Ou seja, terá direito ao dobro dos valores das horas extras (NADER, 2011, *online*).

Destarte, de acordo com a legislação trabalhista, todo empregado com contrato regido pela CLT, tem direito a um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas seguidas, que se darão preferencialmente aos domingos e nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, tudo de acordo com a tradição local. O repouso deve ser necessariamente de 24 horas seguidas a cada sete dias, o que significa dizer que não se pode dar folga em uma segunda-feira, e na próxima semana em uma quarta-feira, pois iria contabilizar mais de sete dias consecutivos de trabalho.

A desobediência do pedido de descanso, após sete dias de trabalho, faz com que o empregador tenha que remunerar o profissional com o dobro do valor pago pelo dia trabalhado. A pausa será concedida preferencialmente aos domingos, que é o dia de folga comercial na maioria dos estabelecimentos empresariais. No caso da empresa trabalhar com esquemas rotativos e folgas, nos casos de trabalhos realizados nos fins de semana e

feriados, o descanso poderá ocorrer em outro dia que não seja aos domingos mediante autorização do Ministério do Trabalho. Outro ponto que merece destaque é que em caso de feriado, como ele é considerado um descanso semanal remunerado, se o colaborador trabalhar, a empresa deverá remunerá-lo em dobro, ou seja, terá direito ao dobro dos valores das horas extras.

Considerando o estudo realizado, afere-se que existem três tipos de descanso previstos na legislação brasileira, o descanso interjornada, que é aquele auferido no intervalo de duas jornadas consecutivas, e que não será inferior a onze horas, o descanso intrajornada, que é concedido durante a jornada de trabalho, podendo ser de uma hora em caso de jornada superior a seis horas ou de quinze minutos em caso de jornada inferior a seis horas, e o descanso semanal remunerado, de vinte e quatro horas, que é aquele concedido após sete dias de trabalho ininterrupto. Finalizado o estudo aqui pretendido, irá no capítulo a seguir estudar as particularidades das férias anuais remuneradas.

### **3 DAS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS**

Após explorar um pouco acerca dos períodos de descanso previstos na legislação trabalhista pretende-se abordar especificadamente a questão das férias no item em questão, explorando sua caracterização e natureza jurídica, sua aplicação e períodos de aquisição, as vantagens proporcionadas ao trabalhador durante o período de férias e os reflexos negativos causados pelo não exercício do direito.

Se trata de uma pesquisa bibliográfica sustentada em doutrinas, artigos e demais documentos relacionados ao tema objeto da pesquisa. Tal abordagem é de suma importância para a solução do problema monográfico vez que se presta a esclarecer conceitos e noções específicas relacionadas as férias.

Para o completo desenvolvimento do assunto o capítulo foi dividido em quatro partes, na parte inicial irá tratar da natureza jurídica e caracterização das férias, na segunda parte estudará sua aplicação e período de aquisição, na terceira abordará as vantagens e benefícios proporcionados ao empregado pelo exercício do direito de férias e na parte final avaliará os reflexos negativos do não exercício de férias pelo trabalhador, para que no próximo capítulo se analise a possibilidade de fracionamento de férias segundo a nova legislação trabalhista.

#### **3.1 DA NATUREZA JURÍDICA E CARACTERIZAÇÃO DAS FÉRIAS**

Para introduzir a pesquisa que aqui se almeja realizar, buscar-se-á apresentar os conceitos e natureza jurídica das férias. Já se sabe que é direito do trabalhador após transcorrido certo lapso temporal, gozar de férias, isso contribuirá para o restabelecimento de sua saúde física e mental, algo extremamente importante para a boa execução de suas atividades.

Assim, além do direito ao trabalho, a todo ser humano deve ser viabilizado o direito ao lazer e a família, os quais encontram-se perfeitamente atrelados à finalidade das férias, que é como se verá adiante viabilizar o descanso do empregado e oferecer-lhe tempo suficiente para que tenha momentos de lazer e com a família.

Ato contínuo Silva e Pilau (2015, p. 06-07) explicam que:

Férias, do latim “feria” (dias feriales), para os romanos era literalmente dia de festas. Ela é a espécie de descanso legal mais longo do trabalhador. Outros descansos legais são o intervalo intrajornada (de 15 minutos até 2 horas – art. 71 da CLT), o intervalo interjornada (de 11 horas – artigo 66 da CLT) e o repouso semanal remunerado (24 horas consecutivas – art.7º, XIII da CF/1988). Férias é número de dias sem trabalho, anual e remunerado em que o trabalhador que cumpriu determinadas condições interrompe o seu trabalho, sem prejuízo da sua remuneração. Em outras palavras, é um dos direitos do empregado interromper o seu trabalho por iniciativa do empregador, por período variável anual, sem perda da remuneração, desde que cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres de restauração orgânica e social.

O termo férias como indicam os autores, tem origem latina na palavra “feria”, que em termos gerais indica literalmente um dia de festa. As férias são uma espécie de descanso mais prolongado conferido ao trabalhador. Outros descansos previstos na legislação são o intervalo intrajornada e o repouso semanal remunerado<sup>3</sup>. Férias, é em termos gerais, um número de dias em que o trabalhador se distancia de suas funções, anualmente e mediante pagamento de remuneração, interrompendo-se o contrato de trabalho durante esse período. Em outros termos, é o direito dado ao trabalhador de interromper seu trabalho por iniciativa do empregador, por um tempo anualmente, sem prejuízo de sua remuneração, desde que cumpridas todas as condições para sua retirada.

Segundo o site Portal Educação (BRASIL, 2020), as férias anuais remuneradas se prestam ao descanso e reparação física e mental do empregado. Tem por finalidade a restauração do organismo após ter despendido grande nível de energias no trabalho. O direito às férias integra um conjunto de direitos disponíveis ao trabalhador, visando a defesa do seu lazer e do seu repouso. Juntamente com as normas que limitam a jornada de trabalho, tem-se que as férias também são uma conquista universal. A contagem dos 12 meses para seu exercício, inicia-se na data de começo do contrato de trabalho, salvo nos casos de férias coletivas ou períodos de suspensão do contrato de trabalho.

De acordo com o TST (BRASIL, 2019) no Brasil, o direito às férias anuais para alguns grupos de trabalhadores foi universalizado em 1943, com a edição da CLT. A Constituição Federal de 1988, por seu turno, além de assegurar o direito às férias, também acrescentou uma remuneração de férias, no patamar de 1/3 do valor do salário percebido. O trabalhador auferir o direito as férias após um período de 12 meses da vigência do contrato de trabalho. Existem algumas situações que interrompem essa contagem, como a questão do

---

<sup>3</sup> Completa Martins (2012) que existem vários descansos que ocorrem no curso do contrato de trabalho. Existem os descansos dentro da jornada, que podem levar de 15 minutos a 2 horas. E os descansos, entre uma jornada e outra, que perfaz um total de 11 horas. Ademais, existe o descanso semanal remunerado, que será concedido preferencialmente aos domingos. E existe também, um descanso mais prolongado, que são as férias, objeto do trabalho em questão.

empregado que deixa o emprego e não é readmitido em 60 dias, ou permanece em licença remunerada por mais de 30 dias.

A finalidade das férias, assim como dos demais intervalos remunerados e não remunerados, é garantir a saúde física, psíquica e mental do trabalhador. É permitir que durante os períodos de descanso o trabalhador recupere suas forças através de descanso e lazer, afinal espera-se que o obreiro mantenha sua capacidade laborativa por vários anos até sua aposentadoria. Assim, as férias, como o mais longo dos intervalos da jornada de trabalho, têm uma finalidade imediata, que é salvaguardar a saúde do trabalhador e outra mediata, que é, através da proteção ao obreiro, garantir a manutenção da sociedade como um todo ao proteger a cada um de seus membros (CALIL, 2009, online).

Como corrobora o autor a finalidade das férias é garantir a saúde física e mental do trabalhador, a fim de que no período de descanso ele recupere suas forças, por meio do descanso e do lazer, para que possa executar a contento, seus trabalhos até a aposentadoria. Nesses termos, as férias tratam do mais longo intervalo da jornada de trabalho e tem a finalidade imediata de resguardar a saúde do trabalhador e mediata de proteção do trabalhador garantindo a sociedade como um todo ao proteger cada um dos membros desta.

Segundo Martins (2010) as férias buscam proporcionar descanso ao trabalhador após ter transcorrido certo lapso temporal, quando acumuladas no organismo toxinas que não foram eliminadas da forma adequada. Estudos apontam que o trabalho contínuo sem férias é extremamente prejudicial ao organismo do ser humano. Entende-se que após o quinto mês de trabalho sem férias o empregado, especialmente aquele que executa serviços intelectuais, passam a não ter o mesmo rendimento.

Nessa senda, pelo que se extrai das palavras do autor, as férias são um direito disponível ao trabalhador, após passado algum tempo na função, e seu gozo é de suma importância, pois busca restabelecer as funções do organismo do ser humano, após o acúmulo de toxinas que não foram liberadas adequadamente. Explica, ainda, que após algum tempo sem férias, especialmente empregados que executam serviços intelectuais, passam a não ter o mesmo rendimento que tinham quando descansados.

Quanto a sua natureza jurídica, explora Dorneles (2018) que muito se discute acerca do assunto, buscando-se entender se é de ordem pública ou de ordem privada. Isso se dá em razão do fato de que é possível se verificar nas férias esses dois aspectos no momento de sua concessão e fruição, dependendo do ponto de vista do empregado ou obreiro. Pode-se afirmar que possui caráter público quando se enxerga o viés social da medida e também porque se trata de um direito previsto na Constituição Federal, possuindo, portanto, a capacidade de produzir consequências sociais diretas além de ser declarada como uma regra

que possui grande repercussão na área da saúde social. Entretanto, não se pode afastar o caráter privado do direito, decorrente da relação entre o empregado e empregador. O empregado que possui o direito as férias e o dever de ficar sem trabalhar durante o período, enquanto o empregador é obrigado a conceder o gozo do período, remunerando-o devidamente.

Para Silva e Pilau (2015, p. 06):

A natureza jurídica das férias é dupla. Do ponto de vista do empregador é obrigação de fazer (consentir no afastamento) e de dar (pagar o salário equivalente do empregado). Pelo viés do empregado é um direito de exigir obrigações do empregador e de se abster de trabalhar durante as férias. Nesse sentido, ao direito do empregado de gozar o descanso anual corresponde a obrigação do empregador de não fazer (deixar de exigir serviços). Assim, férias é direito do trabalhador de não prestar os serviços contratados; a obrigação do empregador é não exigir serviços.

Como verberam os autores, a natureza jurídica das férias é dupla, haja vista que do ponto de vista do empregador, este tem a obrigação de fazer, ou seja, consentir com o afastamento do empregado e o dever de pagar o salário equivalente àquele. E pelo ponto de vista do empregado, este tem por direito exigir o cumprimento das obrigações pelo empregador e ao mesmo tempo tem o direito de se abster de trabalhar durante seu período de férias. Assim, o empregador possui também a obrigação de não fazer, relacionada ao direito do empregado de gozar do descanso anual. Nessa senda, as férias são nada mais nada menos, que o direito do trabalhador de não prestar os serviços para os quais fora contratado, depois de transcorrido determinado período sendo obrigação do empregador de não lhe exigir a prestação.

De acordo com Hass e Santos (2018) antes do surgimento do instituto das férias os trabalhadores tinham apenas os finais de semana e os feriados santos, onde eram-lhes dada uma pausa no trabalho que pudessem aproveitar para passear com a família, ter uma vida social e comunitária, assim como praticar atividades de lazer. As férias anuais remuneradas, que permitissem ao trabalhador descansar de forma completa, era até então um sonho. Em razão de não existir controle de carga horária esta se tornava fatigante, desgastante e absurda.

As férias encontram previsão legal nos artigos 129 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, com referência, também, no inciso XVII, do artigo 7º, da Constituição Federal. Quanto à natureza jurídica das férias tem-se que é dupla, pois o empregador possui duas obrigações, a primeira é permitir o descanso do empregado durante o tempo mínimo previsto em lei ou dar o pagamento dos salários equivalentes ao repouso. Para o empregado, existe o direito de exigir a concessão desse período de descanso para o empregador, assim

como a obrigação de não trabalhar durante o exercício das férias (CALIL, 2009; BRASIL, 2020).

Em resumo, férias é o direito do empregado tem de descanso prolongado após um longo período de trabalho, e possui dupla natureza jurídica: a obrigação de fazer, consistente no fato do empregador obrigar-se a conceder o período ao trabalhador, mediante remuneração, e obrigação de não fazer, referente ao ato do empregador de abster-se das atividades do empregado, para que este possa gozar do período de descanso. Dito isto no próximo item irá abordar a aplicação e aquisição das férias.

### **3.2 DA AQUISIÇÃO À CONCESSÃO**

Entendido que as férias se referem ao direito do empregado de restabelecer sua saúde física e mental, por meio do gozo de dias de descanso, buscará no item em questão avaliar como se dá sua aplicação e o período para sua aquisição. Se trata de um estudo bibliográfico, sustentado em artigos, leis, doutrinas e outros instrumentos de pesquisa encontrados na internet.

Como anuncia Dorneles (2018), as férias se tratam de repousos anuais, que dependem de um ano de trabalho para a aquisição de sua integralidade, ou seja, trinta dias de descanso, muito embora no caso de dispensa antecipada, seja reconhecido o direito do empregado de tê-la indenizada em pecúnia quanto ao período proporcional.

Vaiano (2021) explica que além do período aquisitivo, existe um outro período tão importante quanto este, se trata do período concessivo, que por sua vez diz respeito aos doze meses posteriores ao período aquisitivo, nesse período o empregador deve conceder as férias ao empregado. Ambos são respaldados pela norma trabalhista, sendo o período aquisitivo relacionado ao dia que o empregado inicia suas atividades e período concessivo o tempo em que a empresa deverá lhe conceder as férias.

É chamado de período aquisitivo o prazo que o empregado precisa trabalhar para que possa usufruir das férias, conforme a lei trabalhista, o tempo de trabalho necessário para a aquisição das férias é de 12 meses, consecutivos. Esse um ano trabalhado serve para que o empregador consiga, após o tempo trabalhado, arcar com as férias do trabalhador, sem quaisquer problemas. O período concessivo, por sua vez, é posterior ao aquisitivo, e diz respeito ao tempo em que o empregador deverá conceder as férias ao empregado. Juntos os

períodos podem durar no máximo 24 meses, ou seja, 12 meses para que o empregado tenha direito as férias, e 12 meses para que o empregador as conceda (VAIANO, 2021).

Para entender a diferença entre período aquisitivo e concessivo é necessário compreender as particularidades de cada um. Quando o colaborador entra em uma organização, inicia-se a contabilização do período aquisitivo de férias. Ou seja, o Período aquisitivo corresponde aos 12 meses de trabalho, que dá ao colaborador o direito a férias de 30 dias. Já o Período concessivo é o período de 12 meses posteriores ao período aquisitivo (FURTADO, 2022, *online*).

Relata o autor que para se compreender a diferença entre os períodos aquisitivo e concessivo é preciso que se entenda inicialmente as características de cada um deles. Portanto, quando o empregado entra em uma determinada organização se inicia a contagem para o período aquisitivo de férias, o qual corresponde a doze meses trabalhados, que por sua vez, darão ao empregado o direito a 30 dias de férias. Já o período concessivo é aquele que se dá nos 12 meses posteriores ao período aquisitivo.

Ratifica Accarini (2021) os trabalhadores têm de acordo com a CLT direito a 30 dias de descanso após 12 meses de trabalho e os patrões tem até um ano para concedê-las. A regra principal é a de que após completados doze meses de trabalho, o empregador tem prazo de até um ano pra dar as férias ao empregado. O prazo máximo para que o trabalhador goze de seu período de férias é, portanto, de um mês, antes que vençam as segundas férias, ou seja, após 24 meses de trabalho, após isso o empregador será sujeito a multa.

Em caso de desrespeito à ordem jurídica, sobrarão ao empregador arcar com as penalidades e sanções decorrentes do ato, como o pagamento em dobro dos valores devidos, sendo claramente permitido que o empregado recorra a vias judiciais para que goze das mesmas, ajuizando para tanto reclamação trabalhista, na qual solicitará ao juiz a fixação de seu período de férias por sentença (CAMPELLO, 2011).

Assim, em resumo, tem-se dois períodos importantes a se analisar sobre as férias, o aquisitivo e o concessivo. O período aquisitivo tem sua contagem iniciada da entrada no empregado na organização, devendo contar com pelo menos doze meses de trabalho para ter direito às férias. O período concessivo por sua vez, vem a seguir, determinando a obrigação do empregador de conceder o direito ao empregado em até doze meses, contados do término do período anterior.

### **3.3 DAS VANTAGENS E BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS AO EMPREGADO PELO DIREITO DE FÉRIAS**

Restou estudado no item anterior, que as férias são o período de descanso conferido ao empregado após um ano no exercício de atividades laborais, e perfazem um total de trinta dias para descanso. Assim procurará no item em questão, verificar quais as vantagens e benefícios proporcionados ao empregado pelo gozo das férias. Se trata de uma pesquisa bibliográfica, a qual se tornou possível por meio da consulta a doutrinas, artigos, revistas e outras fontes de pesquisa encontradas na internet.

As férias são uns dos elementos básicos para se conquistar condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Não são prêmio nem vantagem, são direito de lazer, descanso e ócio. Espécie de direito irrenunciável, pois buscam assegurar a saúde física e mental. Seu exercício pode ter reflexos no aspecto social (ex.: contato interpessoal); econômico (remuneração e adicional sem trabalho); turístico (ex.: tempo para viajar) (SILVA e PILAU, 2015, p. 06).

Explorando a citação retro, tem-se que as férias, são a garantia de condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Não se tratam de um prêmio, ou vantagem, e sim de um direito do empregado de ter respeitado seu período de descanso, lazer, a oportunidade de relaxar, ficar com a família e realizar outras atividades não laborais conforme sua própria vontade. Se trata de um direito irrenunciável, portanto, o trabalhador não pode simplesmente abrir mão das férias, pois elas buscam assegurar a saúde física e mental do sujeito. Por fim, destacam os autores que o seu exercício pode provocar reflexos no aspecto social, que possibilita o contato do empregado com outras pessoas, econômico, pois é usufruída mediante remuneração e adicional sem trabalho, como também turístico devido disponibilizar tempo para viagens e lazer.

Para Delgado (2013), as férias atendem a todos os objetivos que justificam os demais intervalos e descansos previstos na norma trabalhista relacionados as metas de saúde, segurança laborativas, reinserção familiar, comunitária e política do empregado. Em verdade as férias fazem parte de uma estratégia de enfrentamento a problemas relacionados à saúde e segurança no trabalho, isso porque, proporcionam a ampla recuperação das energias físicas e mentais do trabalhador após um longo período prestando serviços. Ademais se trata de um instrumento de realização plena da cidadania, já que possibilita uma maior integração familiar e social do sujeito, no mais amplo âmbito político.

Barros (2010) salienta no mesmo sentido, que a obrigatoriedade da concessão das férias anuais se fundamenta em razões de ordem biológica, visando proporcionar ao

trabalhador um período de descanso em que será capaz de recuperar as energias gastas durante o tempo trabalhado e retornar em melhores condições físicas e psíquicas. Para que esse descanso seja ainda mais reparador, é recomendado que seja feito bom uso das férias para que elas não se convertam em novas fadigas. Destaca-se, por oportuno, que muitas enfermidades se proliferam em organismos fadigados. Exatamente por isso e para que o objetivo das férias sejam atendidos, não deve o empregador durante suas férias executar atividades relacionadas a trabalho em outro lugar.

Desse modo, entende-se que as férias, entre outras funções, também apresentam uma dimensão de cuidado à saúde do trabalhador, um período de descanso remunerado com a possibilidade de envolvimento em atividades de lazer, familiares, conjugais, amizades. Trata-se de direito irrenunciável do empregado, possuindo caráter eminentemente higiênico. Estudos na área da medicina do trabalho demonstram que a ausência da fruição das férias, gozadas em momento oportuno, geram prejuízos ao organismo do trabalhador, que encontra-se exposto a um período demasiadamente extenso de trabalho (PILAU E SILVA, 2015, p. 06).

Denota-se pelo estudo da citação acima que as férias possuem dentre outras funções, a dimensão de cuidado à saúde do trabalhador, para que este usufrua de um período de descanso com a possibilidade de desenvolvimento de atividades de lazer com a família, com o cônjuge ou com amigos. As férias se tratam de um direito irrenunciável ao empregador. Estudos relacionados a área da medicina no trabalho apontam que a ausência de gozo de férias, provoca grandes prejuízos ao organismo do trabalhador, que se encontra exposto a um período demasiadamente muito longo de trabalho.

De acordo com Magno (2018), psiquiatra, após um ano de trabalho o empregado necessita de pelo menos dez dias para se desligar de sua rotina de trabalho, a fim de que se diminua os níveis de estresse. Salienta que o estresse atinge cerca de 70% da população economicamente ativa no Brasil e o trabalho tem sido um componente importante para a elevação do quadro e um fator de risco para o surgimento de outros transtornos tais como a depressão, a ansiedade, a síndrome do pânico e a insônia.

Isso posto, a fruição das férias geram benefícios desde o estreitamento de laços familiares e de amizade, até a redução de riscos de surgimento de transtornos como a depressão, ansiedade, síndrome do pânico e insônia, decorrente do estresse exacerbado proveniente, por sua vez, da demanda excessiva de trabalho por períodos longos. Constatou-se, outrossim, que de acordo com estudos na área, a maior parte da população brasileira economicamente ativa sofre de estresse provocado pelo trabalho. Sendo assim, ver-se-á a

seguir, como continuidade do item aqui desenvolvido, os reflexos negativos do não exercício do direito de férias.

### **3.4 DOS REFLEXOS NEGATIVOS DO NÃO EXERCÍCIO DO GOZO DE FÉRIAS**

Como analisado no item anterior, as férias auxiliam no restabelecimento das condições físicas e psicológicas do trabalhador, possibilitando que ele retorne ao trabalho com mais disposição e recuperado dos desgastes provocados pelo exercício prologado de atividades laborais. Dito isto, vislumbra-se que além de consequências legais para o empregador, que será penalizado caso venha a não conceder as férias, o empregado também acaba por ficar ainda mais fadigado.

Trata-se de um estudo bibliográfico no qual se apresentará estudos e posicionamentos de outros autores, acerca dos malefícios da não fruição das férias, por meio da consulta a doutrinas, artigos e especialmente sites que apresentem estudos médicos sobre a temática.

Para Caputo (2015) a Medicina entende cada dia mais os danos provocados por muito trabalho sem descanso. Passar meses seguidos sem um tempo real de descanso pode vir a afetar o corpo do ser humano de inúmeras formas, tanto mentais quanto físicas. Estudos na área apontaram que a ausência de fruição de férias amplia a possibilidade de problemas cardíacos. Cientistas chegaram a conclusão, também, que homens expostos a jornadas longas tem aumentados os riscos de doenças coronárias em 80%, a explicação para isso é a exposição acentuada ao estresse psicológico.

Quanto a mente, afirma-se que a cabeça também é fortemente afetada, sendo claros os efeitos psicológicos provocados por longos turnos de trabalho. Trabalhar mais de 11 horas por dia dobra as possibilidades de chance de desenvolvimento de depressão em comparação aos trabalhadores com turno de sete ou oito horas. Mas os impactos vão ainda além, mentes descansadas se mostraram mais criativas, enquanto mentes cansadas por situações de longos períodos de atividades laborais indicaram a queda nas funções cognitivas, inclusive causando a diminuição do vocabulário (CAPUTO, 2015).

Valério (2017) verbera que as pessoas que passam anos sem tirar férias, correm o risco de atingirem um enorme desgaste físico e mental, de tal ordem que acabam por desenvolver quadros de burnout, que são caracterizados por sintomas de depressão, dores de

cabeça, alterações do sono, dificuldades em manter a atenção em algo, dificuldades de concentração e raciocínio.

Em sendo assim, vislumbra-se que gozar das férias em sua plenitude é de suma importância para a saúde física e mental do trabalhador. Em verdade, após meses de trabalho, é evidente a redução de rendimento de sua parte das atividades laborais, em decorrência do cansaço, da exaustão, do estresse. Abdicar desse direito pode trazer ao trabalhador uma série de problemas, por isso é certo que ele tenha tempo para descansar, ter atividades que lhe garantam o convívio com sua família, amigos e sociedade. Nesses termos, é preciso que o empregado se retire um pouco do ambiente de trabalho, para que se restabeleça, e volte mais descansado e apto para o trabalho.

O capítulo a seguir, por sua vez, procurará apresentar as novas disposições da Reforma Trabalhista a respeito das férias fazendo uma abordagem sobre os benefícios e malefícios do seu fracionamento.

## **4 DA POSSIBILIDADE DE FRACIONAMENTO DE FÉRIAS SEGUNDO A REFORMA TRABALHISTA**

Nos capítulos iniciais ficaram esclarecidos que as férias são uma espécie de descanso remunerado mais prolongado e perfaz, via de regra, a ordem de 30 dias de descanso, no qual o trabalhador se afastará de suas atividades laborais para recuperar suas condições físicas e psicológicas. Foi explanado que a execução contínua de atividades de trabalho tendem a levar a redução das capacidades do trabalhador, sendo necessário um tempo para a recomposição dessas capacidades, é preciso de um momento de lazer, descanso.

Como asseverado o trabalhador atinge esse direito ao completar 1 ano de trabalho, devendo o empregador fazer com que ele seja exercido em até 12 meses contados do fim do primeiro período. Outro ponto interessante levantado sobre as férias e que se tornou tema da presente pesquisa, diz respeito a possibilidade de fracionamento desta em até três períodos, conforme permissão dada pela Reforma Trabalhista.

Assim sendo no capítulo em epígrafe, se propõe a abordar a possibilidade de fracionamento das férias após a Reforma Trabalhista, bem como as vantagens e desvantagens advindas desse fracionamento chegando-se assim, a solução do problema de pesquisa. Para a completa compreensão do que se almeja estudar, dividiu-se o presente capítulo em duas partes, na primeira irá explorar o fracionamento das férias segundo a Reforma Trabalhista, ao passo que na segunda abordará as vantagens e desvantagens desse fracionamento.

Trata-se de um estudo bibliográfico, pautado na pesquisa a artigos, doutrinas, e outros trabalhos publicados acerca do assunto, além de leis, especialmente o conteúdo da Reforma Trabalhista. Com o estudo procura-se entender se a fracionalidade das férias serão considerada ou não como algo benéfico ao trabalhador, considerando o tempo necessário para a recuperação das suas condições físicas e psicológicas.

### **4.1 DA FRACIONALIDADE DAS FÉRIAS SEGUNDO A REFORMA TRABALHISTA**

Para se iniciar o estudo pretendido no presente capítulo, irá se abordar primeiramente a fracionalidade das férias segundo a reforma trabalhista, fazendo-se um

estudo bibliográfico acerca do assunto, pautado na pesquisa a doutrinas, artigos, leis e demais instrumentos de pesquisa que se mostrarem viáveis a satisfação do intento aqui pretendido.

Para o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019) as férias são um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos a um ano para o empregador. Tal direito é assegurado pelo art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal, que dispõe ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais o gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais que o salário normal. É vedado que seu início se dê durante os dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Até 2017, exigia-se que as férias fossem usufruídas num só período de 30 dias, com a Reforma Trabalhista, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, desde que um destes não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias cada.

A lei alterou alguns desses pontos normativos da CLT, de maneira a permitir o fracionamento da fruição das férias individuais “em até três períodos”, desde que “haja concordância com o empregado” (novo texto do §1º do art. 134, da CLT). Para a nova regra, um desses períodos “não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos” (art. 134, §1º) (DELGADO, 2018, p. 1170).

A nova norma trabalhista segundo o autor alterou alguns pontos normativos da Consolidação das Leis Trabalhista, vindo a permitir o fracionamento da fruição das férias individuais em até três períodos, desde que para isso exista a anuência do empregado. Pela regra, um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias e os menores não poderão ser inferiores a 5 dias corridos.

Em 11 de julho de 2017 o Senado aprovou a Reforma Trabalhista proposta pelo governo de Michel Temer, a nova lei trabalhista, Lei nº 13.467/17, implantou uma promessa de melhoria para a economia, pautada na geração de empregos, na flexibilização das regras trabalhistas. A reforma trabalhista, além de outras alterações, tratou sobre as férias, um assunto que tem gerado dúvidas para empregadores e empregados (MAMEDE, 2018). Assim, em julho de 2017, ao ser aprovada, a Reforma Trabalhista, prometia ser uma melhoria para a economia, baseando-se no crescimento das vagas de emprego, decorrente da flexibilização das regras trabalhistas e além de tratar de outros assuntos trouxe algumas alterações no que diz respeito as férias.

Azevedo (2020) acrescenta que com a reforma trabalhista que deu nova redação ao art. 134<sup>4</sup> da CLT, houve a introdução da possibilidade de fracionamento do gozo de férias em até três períodos, desde que para isso consinta previamente o empregado, não podendo um dos períodos ser menor que 14 dias corridos e os demais 5 dias corridos, cada. Face o disposto a reforma trabalhista modificou o modo como as férias podem ser usufruídas, o que antes deveria ser em 30 dias consecutivos, hoje pode ser fracionada em até três períodos dependendo de acordo entre empregado e empregador. Não podendo um dos períodos ser inferior a 14 dias e os demais inferiores a 5 dias.

Segundo o texto da lei poderá haver o fracionamento das férias em até três períodos desde que haja concordância do empregado, entretanto, nenhum desses períodos pode ser inferior a cinco dias, e um deles deve ter necessariamente 14 dias, sendo vedado o início das férias nos dois dias que antecedem o feriado, ou em dia de repouso semanal remunerado ao qual o trabalhador tem direito (BRASIL, 2017).

De acordo com o texto acima, a reforma trabalhista apresentou expressamente a possibilidade de fracionamento das férias, abrindo a possibilidade de que seja gozada em três períodos distintos, desde que um deles não seja menor de 14 dias e os demais não sejam inferiores a 5 dias seguidos, cada, desde que haja concordância do empregado. Ademais nenhum dos períodos, poderá ser iniciado nos dois dias anteriores a algum feriado, ou em dia de repouso semanal remunerado.

Para o Portal Tributário, as novas regras trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), alteraram de modo significativo o modo de concessão das férias, atribuindo maior liberdade negocial aos patrões e empregados, haja vista que havendo concordância do empregado, será possível que as férias a que tem direito, seja usufruídas em até três períodos (BRASIL, 2017).

A modificação ocorrida na legislação evidencia uma característica altamente marcante da Reforma Trabalhista, a liberdade negocial entre empregado e empregador, veio proporcionar uma maior autonomia entre as partes para negociar questões inerentes ao contrato de trabalho de acordo com suas necessidades. O fracionamento das férias possibilita que o empregador remaneje as tarefas de forma mais fácil, sem que haja comprometimento

---

<sup>4</sup> 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. [...] § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (BRASIL, 1943, *online*).

dos resultados da empresa, e ao empregado é dado o direito de gozar de seu período de descanso da forma que mais lhe for conveniente (VIZEU, 2021).

Como evidencia o autor com a modificação introduzida pela legislação, ampliou-se a liberdade negocial entre empregado e empregador, vindo com isso a proporcionar uma maior autonomia negocial entre as partes. O fracionamento das férias torna possível que o empregador faça o remanejamento das férias da forma que mais lhe convier, sem que com isso provoque prejuízos a empresa.

Segundo Vizeu (2021) na antiga legislação o fracionamento das férias era uma exceção e somente era realizada em situações excepcionais que precisavam ser comprovadas, sob pena de irregularidade do ato, o que implicaria no recebimento em dobro das mesmas. Ademais, caso ocorresse o fracionamento somente poderia se dar em dois períodos e um deles não poderia ser menor a 10 dias corridos, além de que não era permitido o fracionamento das férias para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos.

A antiga exigência de excepcionalidade para fracionar as férias não existe mais, onde o empregador deveria comprovar a necessidade para tomar tal medida como, por exemplo, a concessão de férias coletivas aos empregados de 20 dias (em razão de queda de produção ou de serviço), e a concessão dos 10 dias restantes em outra oportunidade. Agora bastando a concordância do empregado já é possível aplicar as novas regras. Como em qualquer outro tipo de relação, a imposição arbitrária de uma parte ou a exigência irredutível de outra, pode comprometer esta relação saudável. Por isso o bom senso e a compreensão devem prevalecer em qualquer tipo de negociação, onde a ajuda mútua e a maturidade serão os pilares para uma relação empregatícia duradoura (BRASIL, 2017).

Conforme o Portal Tributário, a antiga exigência de que o fracionamento das férias somente se daria em caráter excepcional e mediante comprovação de manifesta necessidade, como no caso de concessão de férias coletivas de 20 dias aos empregados pela queda da produção ou do serviço, e 10 dias em outra oportunidade, já não existe mais. Atualmente basta que haja a concordância do empregado para que o fracionamento se concretize.

Dispõe, ainda, a citação acima que como em qualquer outro tipo de relação, a imposição arbitrária do fracionamento, pode comprometer a relação saudável entre empregado e empregador, justamente por isso, necessário que exista o bom senso e a compreensão durante todo o processo de negociação, sendo a ajuda mútua e a maturidade dos negociantes, o pilar de uma relação empregatícia duradoura.

Com a reforma trabalhista ratifica Vizeu (2021) que as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um não poderá ser menor que 14 dias e os demais

não podem se dar em período inferior a 5 dias corridos. O fracionamento depende da concordância do trabalhador e caberá a ele a opção de escolha. Completa que todos os períodos devem ser necessariamente gozados dentro dos 12 meses seguintes ao atingimento do período concessivo, e seu pagamento se dará de acordo com o fracionamento, sendo que o pagamento de cada período se dará em até dois dias antes de seu gozo, sob pena de pagamento em dobro pelo ato. Nesse caso o parcelamento poderá ser realizado por qualquer trabalhador, sem critério etário, não sendo imposta qualquer restrição legal.

A decisão de fracionar as férias é do colaborador, mas quem decide o momento em que as férias serão usufruídas é o empregador, até mesmo para que tenha o controle do período aquisitivo de 12 meses e assim evitar dobra. Para não haver nenhum problema na hora da solicitação de férias fracionadas é necessário que o pedido seja feito pelo colaborador com antecedência, mediante a uma declaração de vontade do colaborador. Se é benéfico ou não o fracionamento das férias é o colaborador em que vai decidir e não o empregador (MAMEDE, 2018, *online*).

Como explica o autor na citação acima, a decisão de fracionar ou não as férias cabe ao empregado é dele o poder de decidir os períodos em que irá usufruir das mesmas, cabendo ao empregador o poder de decidir o momento em que as mesmas serão gozadas, especialmente para que tenha controle sobre o poder aquisitivo de 12 meses e evite a dobra. Para que não haja problemas no momento da solicitação das férias é correto que o colaborador faça seu requerimento com antecedência, mediante declaração de vontade. Se é ou não benéfico para si o fracionamento, é o empregado que irá dizer, não o empregador.

O empregador não poderá impor sua vontade ao empregado, dividindo as férias a que o segundo tem direito, sem que este consinta em usufruir parceladamente do período. Acaso o empregador haja de modo a impor sua vontade, haverá com certeza, vício de vontade que irá macular o ato, vindo a ser responsabilizado pelo ato, com a condenação no período integral ou em danos morais (CORRÊA, 2018). Assim, acaso o empregador venha a impor sua vontade ao empregado, sujeitando este ao gozo de suas férias de forma fracionada sem sua anuência, será condenado ao pagamento de seu período integral ou em danos morais.

Laporta (2017) leciona que via de regra, a lei ainda prevê que as férias serão concedidas em um único período de 30 dias, mas admite-se o seu fracionamento caso haja acordo entre as partes, nesse caso, a lei, pretende estimular a atividade comercial entre empregador e empregado, para aquilo que seja visto como interesse comum, não podendo existir em qualquer caso, coação para sua concretização.

Como explora o autor pela lei antiga, as férias deveriam ser concedidas, em regra, por 30 dias consecutivos, podendo vir a ser fracionadas em até dois períodos. Após a reforma,

o trabalhador poderá negociar diretamente com o empregador e dividir esse período de descanso anual em até três vezes. Consoante a nova norma pelo menos uma das parcelas deve contar com no mínimo 14 dias, e as demais devem ser de no mínimo 5 dias corridos, cada. Destarte, será possível que o trabalhador tire 10 dias de férias em cada um dos três períodos (LAPORTA, 2017). Portanto, pela legislação anterior, as férias deveriam ser concedidas, via de regra, por 30 dias consecutivos, e poderiam excepcionalmente em até dois períodos. Com a reforma o empregado pode negociar diretamente com o empregador, e poderá usufruir das férias em até três períodos, seguindo, as prescrições legais.

Normalmente as empresas concedem os 30 dias corridos de descanso anual, mas mesmo assim poderá o empregado negociar o seu parcelamento individualmente com o empregador. Essa negociação é feita diretamente entre patrão e empregado, ano a ano. Ademais, necessário destacar que a lei proíbe expressamente que se saia de férias em determinados dias, ou seja, as férias do trabalhador não poderão ser iniciadas nos dois dias que antecedem a algum feriado ou em dias programados para o descanso semanal, que geralmente se dá aos sábados e domingos (LAPORTA, 2017).

Conclui Laporta (2017) que o trabalhador poderá, ainda, optar pelo chamado abono pecuniário de até 1/3 das férias, ou seja, é possível que venda no máximo 10 dias de suas férias ao empregador. As férias serão proporcionais ao tempo trabalhado e o pagamento do adicional de férias, será feito em pelo menos dois dias antes de seu gozo efetivo, caso não seja realizada, no tempo aprazado o empregador deverá realizar pagamento em dobro ao funcionário. No caso de regime parcial de trabalho, os empregados tinham de acordo com a norma antiga direito a apenas 18 dias de férias, agora, até mesmo quem trabalha meio período terá direito aos mesmos 30 dias de férias, podendo, igualmente, vender até 10 dias destas.

Destarte, o trabalhador, poderá ainda optar pelo chamado abono pecuniário, que nada mais é que a venda de parte das férias, sendo possível se dispor livremente de até 10 dias de férias ao seu empregador. As férias são proporcionais ao período trabalhado e o pagamento do adicional de férias será pago em até dois dias antes do gozo das mesmas, caso não seja realizado o pagamento no prazo legal, o empregador será responsabilizado a realizar pagamento em dobro pelo ato. Ademais, os trabalhadores em regime parcial, que antes tinham direito a apenas 18 dias de férias, hoje tem o mesmo direito que os demais, podendo usufruir de 30 dias de férias.

Antes da Reforma, as férias só poderiam ser divididas em dois períodos, mediante comprovação da necessidade pela empresa, agora, percebe-se que a lei deu maior liberdade de negociação ao empregado e empregador, destacando que desde que haja acordo entre as

partes o período de férias, pode vir a ser dividido em três momentos diferentes. Antes da reforma não também, não era permitido o fracionamento de férias por menores de 18 anos e maiores de 50 anos, agora não há qualquer limitação nesse sentido, podendo qualquer um dividir seu período de férias em até três (BARROS, 2020).

Barros (2020, *online*) alerta sobre a necessidade de controle de férias:

[...] o controle de férias é importante mesmo para empresas de menor porte e com um quadro de funcionários mais enxuto. Explicaremos o porquê. O principal motivo para fazer esse controle é assegurar que a empresa respeite os direitos e não perca o prazo de concessão de férias. Do contrário, pode ter que pagar em dobro a seus funcionários. Tenha em mente ainda que o desrespeito ao prazo do período concessivo estremece a relação entre as partes, pode causar mal-estar entre funcionários e empresa e manchar sua reputação. Imagine como você se sentiria ao ver que seu empregador esqueceu de conceder as férias a um colega que você, dia após dia, vê se dedicando ao trabalho? Pois é. Toda e qualquer atitude equivocada que o empregador tem para com seus funcionários pode causar desmotivação ou até elevar o índice de rotatividade. Além do mais, vale lembrar que o desrespeito ao direito às férias pode acabar em processo na Justiça do Trabalho, resultando em penalizações legais.

O autor alerta sobre a imprescindibilidade de um controle regular das férias dos empregados. Essa necessidade se deve para que se possa assegurar que a empresa cumpra com os direitos dos empregados e não perca os prazos para a concessão das férias, caso contrário, pode vir a ter que pagá-las em dobro. É preciso ter em mente que o desrespeito ao período concessivo estremece a relação jurídica firmada entre as partes, podendo a causar certo mal-estar entre empregado e empregador e manchar a reputação da empresa. Quaisquer atividades errôneas que venham a ser praticadas pelo empregador para com seus empregados, pode levar a desmotivação ou até mesmo elevar os índices de rotatividade. Além, disso, ressalta-se por oportuno que a não concessão das férias de acordo com as normas competentes, pode resultar em processo trabalhista com posterior aplicação de penalização pelo ato praticado.

Outro aspecto que levanta a importância do controle das férias se dá pelo ponto de vista estratégico-operacional, pois, imagine-se que os gestores e recursos humanos descubrem que boa parte da equipe precisa de descanso antes que isso venha a ser um problema para a empresa. Veja que não é fácil perder metade dos funcionários de uma única vez, fato que não ocorreria se houvesse um prévio planejamento. Em algumas vezes, a concessão de férias ao empregado, resulta em remanejamento de responsabilidades dentro de uma equipe, ou até mesmo na contratação de profissionais temporários que substituirão o trabalhador que está ausente. Em resumo sem que seja realizado o controle adequado do período de descanso, a

empresa pode vir a se tornar inoperante e com isso sofrer consequências profundas (BARROS, 2020).

Como leciona o autor é de suma importância o controle adequado das férias dos funcionários, tendo em vista que o mau planejamento pode desencadear uma série de problemas a empresa, inclusive, faz um alerta para o fato de eventualmente ocorrer a necessidade de se conceder férias a uma parte considerável da equipe, para que não sofra com as penalidades da lei. Para se isentar das punições legais, pode sofrer com a falta de funcionários e tornar-se inoperante durante o período de afastamento dos empregados, ou ter que contratar trabalhadores temporários para atenderem as necessidades da empresa.

Ademais, se aquele que encarregado dos serviços ficar sobrecarregado porque a empresa não planejou as férias corretamente, pode desenvolver doenças ocupacionais ou até mesmo buscar o fim do contrato. E, se por ventura, a empresa decidir buscar substitutos, vai se deparar com o grande desafio de encontrar profissionais qualificados às pressas, e feita uma má contratação, o plano pode trazer mais problemas que benefícios. Por isso os recursos humanos e o departamento pessoal precisam estar de olho em todos os contratos e assim que sobrevier o período aquisitivo deverá prontamente notificar os gestores, acerca da necessidade de conceder o descanso ao funcionário. Só assim será possível um planejamento adequado (BARROS, 2020).

Isto posto, a Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas em relação ao direito de férias, dentre os quais destaca-se a possibilidade de fracionamento das mesmas, mediante livre e direta negociação entre empregado e empregador, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser menores que 5 dias, consecutivos. Assim poderá o empregado optar pela melhor forma de gozar seu direito ao descanso. Sendo assim, apresentará a seguir algumas observações relevantes acerca dos pontos positivos e negativos do fracionamento das férias.

#### **4.2 DAS ABORDAGENS POSITIVAS E NEGATIVAS DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

Considerando a possibilidade de fracionamento de férias, por até três períodos, como suficientemente explorado no item anterior, onde um dos períodos não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser menores que 5 dias corridos, procurará no item em questão avaliar quais são os pontos positivos e negativos dessa permissiva legal. Para

o estudo se utilizará no disposto em doutrinas, artigos, e outros documentos disponíveis na internet, e que possam colaborar com a solução do problema proposto.

Carpallo (2016) ressalta que no que se refere ao tempo necessário para o real descanso do profissional, constatou-se por meio de estudo realizado pela empresa Ransdtad na Espanha, que 62% dos trabalhadores indicaram precisar de pelo menos uma semana para se desconectar da sua rotina de trabalho ao passo que os outros 38% disseram necessitar de duas semanas ou mais pra que isso aconteça.

Sendo assim, para que o profissional possa se dar efetivamente como descansado, é necessário que se mantenha afastado de suas atividades laborais por pelo menos uma semana de acordo com 62% dos entrevistados em estudo realizado na Espanha ou de acordo com 38%, de duas ou mais semanas para que consigam descansar. Em todo caso, segundo o estudo, se houver o fracionamento das férias de acordo com a Reforma Trabalhista, e sobrevier períodos de 5 dias, esses são considerados como insuficientes para o descanso efetivo do funcionário.

A possibilidade de um dos períodos serem de cinco dias pode se mostrar extremamente maléfica à saúde do empregado, pois se as férias, com parcelamento excepcional e de até dez dias já era considerada prejudicial, em um período tão pequeno como o de cinco dias não há como se falar em um verdadeiro descanso (ANDRADE et al, 2018, p. 92-99).

Como aduz a citação acima, a possibilidade de um dos períodos de férias ser de cinco dias, acaba por se tornar uma condição maléfica a saúde do empregado tendo em vista que em um período tão pequeno, que não alcança sequer uma semana, é impossível se falar em descanso.

Outro ponto negativo é o controle de registros dos fracionamentos para que seu gozo se dê dentro do prazo evitando-se quaisquer prejuízos e satisfazendo a vontade dos colaboradores, assim como a necessidade da empresa. Por outro lado, os pontos positivos que surgiram com as alterações dizem respeito a maior liberdade das empresas em conceder as férias em períodos com menor demanda de trabalho e do empregado poder programar suas férias para períodos de baixa temporada que por sinal tem um custo benefício menor para o descanso (MAMEDE, 2018).

Pontos positivos decorrentes do fracionamento das férias para as empresas que podem ser levantados segundo o Portal Tributário são: afastamentos mais curtos levam a um menor impacto no dia a dia da empresa, que tem a necessidade de realocar profissionais para cobrir as funções dos empregados afastados; possibilidade de aproveitar melhor períodos onde

as atividades são reduzidas, conforme as necessidades de cada setor da empresa; para as micro e pequenas empresas que possuem número limitado de empregados conceder férias de 30 dias consecutivos, poderá ocasionar um grande impacto paralisando total ou parcialmente as suas atividades, essas são sem dúvidas as empresas mais beneficiadas pelo fracionamento (BRASIL, 2017).

Para os trabalhadores os benefícios do fracionamento de férias, são: férias mais curtas não deixam margem para que o empregado seja substituído por outro, seja por se fazer realocações ou por novas contratações; férias menores, resultam em gastos menores, pois dificilmente o trabalhador consegue economizar para aproveitar os 30 dias de férias, gastar dinheiro para férias de uma semana é mais realista; e por fim, fracionar as férias leva ao benefício de poder gozá-las nos períodos de férias escolares de filhos e cônjuge, assim em caso de outras necessidades eventuais tais como problemas de saúde na família (BRASIL, 2017).

Verifica-se que o fracionamento das férias pode resultar em pontos positivos e negativos, dentre os negativos se destacam a insuficiência de períodos curtos para o efetivo descanso e as dificuldades para o controle de fracionamento pelas empresas. Os pontos positivos são: economicidade para o empregado e melhor disponibilidade dos dias podendo usufruí-los de acordo com sua livre convicção, redução das probabilidades de ser substituído por outros profissionais e para a empresa melhor ajuste das férias dos profissionais podendo concedê-las em períodos de menor produtividade evitando eventuais danos a empresa, e redução dos índices de paralisação total ou parcial dos serviços por insuficiência de profissionais.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como suficientemente demonstrado ao longo da pesquisa após a Reforma Trabalhista, o instituto das férias passou por algumas mudanças, especialmente no que se refere a possibilidade de fracionamento em até três períodos. Pela lei antiga, as férias só poderiam ser fracionadas em dois períodos, e era uma medida excepcional, via de regra, o descanso deveria ser de 30 dias seguidos. Hoje, abriu-se um leque de possibilidades negociais entre empregado e empregador garantindo-se ao trabalhador que decida pelo fracionamento e pela forma que deseja realizar o mesmo.

De acordo com a nova norma a aceitação do empregado as férias poderão ser fracionadas em até três períodos não podendo um deles ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser menos de 5 dias cada para que em tese se garanta o tempo suficiente para o descanso do empregado. Entretanto, muito tem se questionado acerca dos benefícios ou malefícios do novo fracionamento.

Segundo se constatou o direito a dignidade da pessoa humana na área trabalhista garante que o ambiente em que trabalha o empregado lhe ofereça condições mínimas de saúde, segurança e exercício de seus direitos, nos quais se incluem os descansos semanais remunerados e as férias ressaltando que tal direito não é passível de troca ou substituição e deve ser aplicado a todos os trabalhadores, indistintamente.

Os descansos previstos pela legislação são de extrema importância para o restabelecimento das condições de saúde do empregado e sua ausência pode levar a exaustão física e psicológica, então é imprescindível que o trabalhador goze de suas férias no tempo certo e nas condições adequadas. As férias têm justamente a finalidade de garantir a saúde física, psíquica e mental do trabalhador permitindo que nos períodos de descanso ele venha a recuperar suas forças por meio do descanso e lazer.

A contagem do período aquisitivo das férias se inicia com a entrada do trabalhador na empresa devendo este contar com no mínimo 12 meses de trabalho para usufruir do direito. O período concessivo vem a seguir, momento em que surge a obrigação do empregador de conceder as férias ao trabalhador, tendo ele 12 meses para executar tal direito.

As férias trazem uma série de benefícios ao empregado que nesse momento pode além de restabelecer suas condições físicas, psíquicas e mentais estreitar laços familiares e de

amizade e sua não fruição pode desencadear inúmeros danos, de modo que é extremamente arriscado abdicar do direito.

Por fim, no que se refere ao fracionamento pode-se dizer que este possui pontos positivos e negativos, dentre os negativos os que mais se destacam, são: dificuldade de descanso efetivo em curtos períodos de tempo; dificuldade de controle do fracionamento pela empresa. Os pontos positivos são: maior economia ao empregado, tendo em vista o menor tempo de fruição e a possibilidade de tirar férias em períodos de baixa temporada; redução dos riscos de substituição do empregado, quer seja, pelo remanejamento ou pela contratação de outro profissional durante sua ausência; melhor ajuste das férias dos empregados para a empresa que poderá concedê-las em períodos de menor produtividade evitando danos à empresa e a paralização total ou parcial dos serviços.

A problemática da pesquisa: “A possibilidade de fracionalidade das férias, segundo o disposto na Lei nº 13.467/2017, contraria a função essencial de sua natureza jurídica?”, chega-se a seguinte resposta: O fracionamento das férias em até três períodos, traz mais benefícios que prejuízos, portanto, não contraria a função essencial de sua natureza jurídica, que é o descanso e o restabelecimento das condições físicas, psíquicas e mentais do empregado possuindo ele até mesmo maior liberdade no seu gozo, o que lhe garante melhores condições durante seu exercício.

Atingidos os objetivos gerais e específicos da pesquisa. Ressaltando oportunamente, as dificuldades para que tal feito fosse atingido tendo em vista a insuficiência de matérias de estudo obre a temática abordada será interessante que sejam realizados novos estudos a partir deste para que se consiga cada vez mais aprofundamento nesta área

## REFERÊNCIAS

ACCARINI, André. **Férias: veja quem tem direito, quando pode tirar e valor a receber.** 2021. Disponível em:< <https://www.cut.org.br/noticias/ferias-confira-quem-tem-direito-quando-pode-tirar-e-valor-a-receber-a679>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

ANDRADE, Renata Teixeira; GOÉS, Yasmin de Brito; GOMES, Gabriela de Almeida; QUINT, Pryscilla Beust; RABELO, Juliana Gomes. **O direito às férias à luz da reforma trabalhista.** In:\_\_\_\_\_. A reforma trabalhista no Brasil: reflexões de estudantes da graduação do curso de direito da UNB/ Gabriela Neves Delgado, [organizadora]. – Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, 2018.

ARRUDA, Samara. **Intervalo interjornada: entenda como funciona esse direito.** 2021. Disponível em:< <https://www.jornalcontabil.com.br/intervalo-interjornada-entenda-como-funciona-esse-direito/>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

AZEVEDO, Flávia. **Quais as novas regras para tirar férias, segundo a Reforma Trabalhista.** 2020. Disponível em:< <https://vocesa.abril.com.br/carreira/quais-as-novas-regras-para-tirar-ferias-segundo-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 27 set. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2010.

\_\_\_\_\_, Leonardo. **Férias: o guia definitivo pra RH e DP.** 2020. Disponível em:< <https://tangerino.com.br/blog/departamento-pessoal/ferias/>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 27 set. 2021.

\_\_\_\_\_. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.** Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 03 dez. 2021.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015.** Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm#art4](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm#art4)>. Acesso em: 03 dez. 2021.

\_\_\_\_\_. Portal Educação. **Férias: Conceito e Natureza Jurídica.** 2020. Disponível em:< <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/ferias-conceito-e-natureza-juridica/24683>>. Acesso em: 27 set. 2021.

\_\_\_\_\_. Portal Tributário. **Férias fracionadas geram benefícios para empregadores e empregados**. 2017. Disponível em:< <https://trabalhista.blog/2017/12/04/ferias-fracionadas-podem-trazer-beneficios-para-empregadores-e-empregados/>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Férias: quais são os seus direitos?**. 2019. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/-/ferias-quais-sao-os-seus-direitos->>. Acesso em: 27 set. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Jornada de trabalho: conheça as particularidades**. 2021. Disponível em:< <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Breve compêndio sobre férias**. 2009. Disponível em:< <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/breve-compendio-sobre-ferias/>>. Acesso em: 27 set. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Breve compêndio sobre férias**. 2009. Disponível em:< <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/breve-compendio-sobre-ferias/#:~:text=FINALIDADE&text=Assim%2C%20as%20f%C3%A9rias%2C%20como%20o,cada%20um%20de%20seus%20membros.>>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

CAPUTO, Victor. **Ficar sem férias pode lhe matar, diz a ciência**. 2015. Disponível em:< <https://exame.com/ciencia/ficar-sem-ferias-pode-lhe-matar-diz-a-ciencia/>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

CARPALLO, Silva C. **Quantos dias de férias são necessários para desconectarmos de verdade?**. 2016. Disponível em:< [https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/05/ciencia/1467743570\\_571329.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/05/ciencia/1467743570_571329.html)>. Acesso em: 27 set. 2021.

CARRIJO, Wesley. **CLT: o que mudou com a Reforma Trabalhista sobre os intervalos para descanso e almoço?**. 2020. Disponível em:< <https://www.jornalcontabil.com.br/o-que-mudou-com-a-reforma-trabalhista-sobre-os-intervalos-para-descanso-e-almoco/>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

CATALDI, Maria. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2011.



LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MAGNO, CAIO. **Férias são essenciais para diminuir o nível de estresse**. 2018. Disponível em:< <https://www.estarsaudemental.com.br/ferias-estresse/>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MAMEDE, Marene. **Reforma trabalhista: fracionar ou não as férias?**. 2018. Disponível em:< <https://jacocoelho.com.br/artigos/reforma-trabalhista-fracionar-ou-nao-as-ferias/>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. Bahia: Juspodivm, 2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. 2010. Disponível em:< <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

NADER, Danielle. **Descanso semanal remunerado: o que é, quem tem direito e como calcular**. 2021. Disponível em:< <https://www.contabeis.com.br/noticias/48342/descanso-semanal-remunerado-o-que-e-quem-tem-direito-e-como-calcular/>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

OLIVEIRA, Christiana. **Direito à desconexão do trabalhador – Repercussões no atual contexto trabalhista**. Revista LTR, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Alex Sandro Tavares; PILAU, Léo Simões dos Santos. **Regulação jurídica brasileira das férias laborais**. 2015. Disponível em:< <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/view/19959>>. Acesso em: 27 set. 2021.

\_\_\_\_\_, Ângela Vitória Andrade Gonçalves da; MARTINS, Rafaela Bertolace Ferreira. **Intervalo interjornada: caracterização e consequências jurídicas**. 2020. Disponível em:< <https://carloscarraro.adv.br/intervalo-interjornada-caracterizacao-e-consequencias-juridicas/>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

VAIANO, Maria Clara. **Saiba como funciona o período aquisitivo e concessivo de férias**. 2021. Disponível em:< <https://www.pontotel.com.br/periodo-aquisitivo-e-concessivo/>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

VALÉRIO, Joana Simão. **Como desligar do stress durante as férias**. 2017. Disponível em:< [https://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_carreira.php?como-desligar-do-stress-durante-as-ferias&id=343](https://www.psicologia.pt/artigos/ver_carreira.php?como-desligar-do-stress-durante-as-ferias&id=343)>. Acesso em: 14 abr. 2022.

VIZEU, Márcia. **Como ficaram as férias com a reforma trabalhista?**. 2021. Disponível em:< <https://direitoreal.com.br/artigos/ferias-com-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 14 abr. 2022.