

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

IGOR ERNANNY MOREIRA E SILVA

INSTITUTO JURÍDICO DAS FÉRIAS AO TRABALHADOR IRREGULAR

**RUBIATABA/GO
2022**

IGOR ERNANNY MOREIRA E SILVA

INSTITUTO JURÍDICO DAS FÉRIAS AO TRABALHADOR IRREGULAR

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do
professor Mestre Francinaldo Soares de Paula.

**RUBIATABA/GO
2022**

IGOR ERNANNY MOREIRA E SILVA

INSTITUTO JURÍDICO DAS FÉRIAS AO TRABALHADOR IRREGULAR

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do
professor Mestre Francinaldo Soares de Paula.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / ____

Francinaldo Soares de Paula, Me.
Orientador
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Examinador 1
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

Examinador 2
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho aos meus pais, avós, esposa, amigos, colegas de aula, professores, a todos que confiaram e acreditaram em mim. Por cada barreira enfrentada e cada esforço para obter todos os objetivos conquistados até aqui.

AGRADECIMENTOS

À minha família que me incentivou a fazer o curso, ao meu orientador professor Francinaldo Soares de Paula pela dedicação e atenção durante todo o desenrolar do trabalho, e a Deus por me abençoar, sempre estando ao meu lado em cada conquista, nas realizações dos meus sonhos. Aos professores, que no decorrer do curso, sempre estiveram ao nosso lado, incentivando, cobrando, e, por fim, aos meus caros colegas de faculdade, sempre enfrentamos grandes desafios e dificuldades juntos.

RESUMO

Este trabalho teve como objeto apresentar uma abordagem jurídica do instituto das férias frente à modalidade de trabalho irregular, perpassando pela análise de sua evolução histórica, sua conceituação, natureza jurídica e os princípios a ele aplicáveis e por consequência os direitos decorrentes deste. As férias é um direito do trabalhador concedido a este após um determinado período trabalhando. Tem como finalidade proporcionar descanso e lazer, contribuindo para uma vida digna e humanizada. Este trabalho discute os principais aspectos do instituto jurídico das férias no contexto brasileiro, considerando desde sua origem até sua atualização a partir da reforma trabalhista de 2017. Após 12 meses de trabalho na mesma empresa, os empregados têm direito a 30 dias de férias no ano seguinte. Este subsídio pode ser dividido em até três períodos de férias diferentes, que devem ser acordados com o empregador. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, um desses períodos de férias deve durar pelo menos 14 dias corridos, enquanto os demais devem ser pelo menos cinco dias corridos. Estas férias são pagas a uma taxa elevada igual ao salário normal, acrescido de um terço do salário. As férias são de 30 dias consecutivos por ano e durante este período o salário é aumentado em um terço. No entanto, faltas não justificadas ao trabalho podem reduzir o tempo de férias. Mas nesse aspecto, a lei é bastante atenciosa com o trabalhador, pois começa a ser descontada quando há mais de 5 faltas injustificadas no último ano. O máximo é de 12 dias de férias perdidas por faltas ao trabalho por mais de 32 dias.

Palavras-chaves: Férias. Direitos trabalhistas. CLT.

ABSTRACT

This work aimed to present a legal approach to the institute of vacations in the face of irregular work, going through the analysis of its historical evolution, its conceptualization, legal nature and the principles applicable to it and, consequently, the rights arising from it.

Vacation is a worker's right granted to him after a certain period of work. Its purpose is to provide rest and leisure, contributing to a dignified and humanized life. This work discusses the main aspects of the legal institute of vacations in the Brazilian context, considering from its origin to its update from the 2017 labor reform. After 12 months of work in the same company, employees are entitled to 30 days of vacation in the following year. This allowance can be divided into up to three different vacation periods, which must be agreed with the employer. According to Brazilian labor legislation, one of these vacation periods must last at least 14 calendar days, while the others must be at least five calendar days. These holidays are paid at a high rate equal to the normal salary plus one third of the salary. Holidays are for 30 consecutive days a year and during this period the salary is increased by one third. However, unexcused absences from work can reduce vacation time. But in this aspect, the law is very attentive to the worker, as it starts to be discounted when there are more than 5 unjustified absences in the last year. The maximum is 12 days of vacation lost due to absence from work for more than 32 days.

Keywords: Vacation. Labor rights. CLT

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

OIT	Organização Internacional do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	AS FÉRIAS	11
2.1	CONCEITO DE FÉRIAS	12
2.2	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE INFORMAM O DIREITO A FÉRIAS	14
3	A RELAÇÃO DE TRABALHO COMO CAUSA GERADORA DO DIREITO A FÉRIAS	17
3.1	DA RELAÇÃO DE EMPREGO	18
4	NATUREZA JURÍDICA DAS FÉRIAS	22
4.1	PRINCÍPIOS APLICÁVEIS ÀS FÉRIAS	22
4.2	O DIREITO ÀS FÉRIAS	24
4.2.1	A concessão das férias	26
5	DO DIREITO ÀS FÉRIAS EM DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS ..	27
5.1	EMPREGADO SEM CARTEIRA ASSINADA - TRABALHADOR IRREGULAR	27
5.2	DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS AO TRABALHADOR COM VÍNCULO RECONHECIDO.....	28
5.3	DAS FÉRIAS ADQUIRIDAS NO PERÍODO DE TRABALHO NÃO ANOTADO NA CTPS	30
5.4	DO DIREITO AO GOZO E PAGAMENTO DE FÉRIAS E ADICIONAL CONSTITUCIONAL	31
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
	REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a fonte de riqueza por excelência, por isso a pessoa humana tem uma relação estreita com o trabalho, assim como a regulamentação constitucional das diversas legislações confere-lhe um caráter preponderante e de proteção contra eventuais abusos por parte dos empregadores.

Em um mundo globalizado e produto da regulação de novas necessidades e convivências trabalhistas, surgem os contratos empresariais e novos contratos de trabalho sujeitos à modalidade. Esses contratos possuem particularidades e diferenciações estabelecidas por lei, que quando regulamentadas buscam a proteção dos direitos trabalhistas, caso contrário à temporalidade que caracteriza tais contratos será desnaturada, tornando-se um contrato por tempo indeterminado e reconhecendo outros direitos do trabalhador. Mesmo assim, as empresas continuam utilizando os contratos modais e de meio período de forma fraudulenta, pois é a grande parte da contratação de mão de obra. O mais preocupante nesses abusos é que muitas vezes a legislação não é muito clara ou não regulamenta determinados fatos gerando impunidade.

A reflexão trazida neste trabalho, acerca do direito às férias aos trabalhadores irregulares, no sentido de não terem registro laboral, e/ou a Carteira de Trabalho assinada pelo empregador, ou o vínculo reconhecido voluntariamente. E nesses casos, lhes serem concedidos o direito ao gozo de férias, e remuneração integral, inclusive o adicional do terço constitucional.

Nesse sentido, destaca-se que nos contratos laborais, o direito a férias é garantido por lei, abordado nas diretrizes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). As férias são um direito e uma necessidade biológica de todo trabalhador, que se adquire após um mês de trabalho contínuo. Consistem em uma folga anual remunerada, que se destinam a permitir que o trabalhador reponha a energia desperdiçada durante o ano de trabalho. Considerando o exposto, este trabalho levantou a seguinte problemática: Como a legislação brasileira aborda a instituição das férias no campo do trabalho irregular?

O direito às férias é garantido por lei com bases nas diretrizes da Consolidação das Leis Trabalhistas, contudo, ao se exercer uma função de trabalho de caráter irregular, o trabalhador pode ter seus direitos negados a depender de sua condição de trabalho e acordos estabelecidos entre empregador e empregado. Desta forma, torna-se relevante compreender as

principais diretrizes brasileiras que tratam do tema, considerando as férias mais que um direito, e sim uma necessidade do trabalhador para descansar após um longo período de trabalho.

Nesse sentido, o presente trabalho tem por objeto apresentar uma abordagem jurídica do instituto das férias, perpassando pela análise de sua evolução histórica, sua conceituação, natureza jurídica e os princípios a ele aplicáveis e por consequência os direitos decorrentes deste. Ademais, propõe a apresentar os requisitos necessários para a sua concessão e seu prazo de duração, demonstrando, desta forma, a importância deste tema para a sociedade e para o ordenamento jurídico.

Alicerça-se na explanação acerca das faltas que não refletem no período aquisitivo das férias, trazendo à tona as ausências que afetam a aquisição destas.

Esta monografia tem como desiderato analisar e refletir tais questões e ainda, esclarecer a população acerca de seus direitos decorrentes deste instituto, tão relevante para a higidez do trabalhador, e que gera direitos e deveres tanto para a parte obreira, tanto para o empregador. Por fim, os tópicos aqui apresentados poderão subsidiar o entendimento da sociedade acerca das novidades trazidas com o projeto de lei da Reforma Trabalhista, atualmente, proposta pelo Senado Federal.

Em relação à metodologia utilizada neste estudo, esta compreende uma revisão da literatura acerca do tema. Além disso, foi feita uma análise da legislação vigente como base no arcabouço teórico levantada, permitindo assim compreender as principais discussões sobre o assunto. Como matérias utilizados, destacam-se o uso de artigos científicos publicados em periódicos, doutrinas, como Calvo (2019) e Delgado (2017) além das respectivas Leis que tratam do tema.

Com relação à divisão do trabalho, no capítulo 2 são apresentados o conceito de férias e seus princípios constitucionais; no capítulo 3 abordou-se a relação de trabalho como causa geradora do direito à férias e a relação de emprego. O capítulo 4 traz apontamentos da natureza jurídica das férias, expondo principalmente como se dá o direito às férias no Brasil. O capítulo 5 faz um aprofundamento do direito às férias sob o regime de diferentes tipos de contratos, expondo as diferenças entre o trabalho reconhecido e o trabalho irregular. Por fim, no capítulo 6 são feitas as considerações finais do respectivo estudo, onde é possível ter uma síntese de tudo o que foi abordado.

2 AS FÉRIAS

O direito às férias é uma conquista recentemente alcançada, uma vez que a princípio o descanso só era gozado aos domingos e feriados, que eram muito numerosos, porém, estes não preenchiam o requisito de descanso para o trabalhador em sua totalidade (CASSAR; BORGES, 2017).

No início do século XX, as férias remuneradas constituíam um privilégio, de que não gozavam todos os trabalhadores, apenas alguns funcionários públicos, pessoal administrativo de empresas comerciais e industriais e algumas categorias de trabalhadores, sendo muito limitada a concessão deste benefício na indústria privada (MAYER, 1977).

No início do século passado (1900-1999) havia pouquíssimos dispositivos legais que estabeleciam o direito a férias anuais remuneradas e onde eram regulamentados, incluíam, como já dissemos, categorias muito exclusivas de trabalhadores. Na Suíça, este direito foi regulamentado pelas Leis do Cantão de Berna (Suíça), promulgadas em 1905 e 1908, e na Islândia em 1909 foram estabelecidas férias a favor dos aprendizes, e assim sucessivamente, até depois de 1950 foi que a regulamentação desta questão se tornou muito importante, prova disso é que este direito está refletido na Declaração dos Direitos Humanos aprovada pelo plenário da Assembleia das Nações Unidas (NASCIMENTO, 2017).

Nascimento (2017) também indica que no início do século passado o aspecto das férias era pautado e sustentado pelos princípios, costumes e usos locais de cada região. Após o fim da Primeira Guerra Mundial, não havia regulamentação legal que estabelecesse tudo relacionado ao direito de férias.

É na Itália, e durante os anos do fascismo, que se estabelece uma disposição geral sobre as férias. Assim, nasceu na declaração de Lavoro nº 16, estabelece-se a seguinte disposição: Após um ano de interrupção dos serviços, o trabalhador nas empresas em que o trabalho é contínuo, tem direito a um período anual de férias remuneradas (DELGADO, 2017).

Na Espanha, o direito a férias está regulamentado no artigo 56 da Lei do Contrato de Trabalho de 21 de novembro de 1931; na França, no ano de 1936, como parte da legislação promulgada pelo governo de León Blum, especificamente na Lei de 20 de junho (DELGADO, 2017).

Na Organização Internacional do Trabalho, a questão das férias foi tratada em sua vigésima sessão, realizada em Genebra, em junho de 1938, na qual foi estabelecido o direito às férias para os trabalhadores da indústria e do comércio, bem como para os funcionários do Estado; e as de empresas privadas, excluindo trabalhadores domésticos, trabalhadores a domicílio, trabalhadores do campo, marinheiros e oficinas familiares (LISBÔA; MUNHOZ, 2019).

Os Estados Americanos realizaram sua nona reunião na cidade de Bogotá em 1948, aprovando a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, que em seu artigo 15 afirma: “Todo trabalhador que comprove uma prestação mínima de serviços durante um determinado período, terá direito a férias anuais pagas, em dias úteis, cuja duração será graduada proporcionalmente ao número de anos de serviço”. As férias não podem ser compensadas em dinheiro e a obrigação do empregador de concedê-las corresponde do trabalhador de tirá-las (DELGADO, 2016).

Ressalta-se também que em 1936, no Brasil, as férias já estavam plenamente regulamentadas por lei e praticadas com rigor e acentuado senso de solidariedade humana, em todos os setores do trabalho nacional. As férias de trabalho no Brasil ganharam facilmente profundidade e extensão. O problema ganhou profundidade porque se multiplicaram as normas jurídicas positivas que regulamentavam a matéria, até chegar à síntese feita pelos autores da Consolidação das Leis do Trabalho; recente e parcialmente alterada pela Lei nº 9.816, de 9 de setembro de 1949, que entrou em vigor, 45 dias após sua publicação, na forma prevista no artigo 19 da Lei de Introdução ao Código Civil da República, ou seja, a partir de 2 de novembro de 1949 (DELGADO, 2016).

2.1 CONCEITO DE FÉRIAS

As férias podem ser entendidas da seguinte forma: As férias remuneradas são um direito inalienável de todo trabalhador. Seu regime jurídico está previsto no Estatuto do Trabalhador, que por sua vez é complementado e aprimorado pela negociação coletiva. As férias são o período de descanso remunerado a que o funcionário tem direito. Todos os funcionários têm direito a gozar, durante cada ano completo de serviço ativo, férias remuneradas de um mês, ou os dias que lhes correspondam na proporção do tempo de serviço inferior (RICHARDS, 1999).

O objetivo das férias, como se sabe, é higiênico e orgânico. O corpo que trabalha precisa mais do que descanso diário ou descanso esporádico motivado por feriados e domingos. Assim, como o espírito sofre as consequências diretas da atividade laboral. Ambos precisam reunir energia novamente, através do descanso. Atualmente, está cientificamente comprovado que as férias preparam os funcionários para as futuras tarefas de sua profissão. Assim, as grandes empresas já se preocupam em ter colônias de férias para seus funcionários, do tipo mantidas por instituições sociais, pois isso, além de ser uma vantagem inestimável para o trabalhador, é também uma vantagem para a produção, que será melhor, inevitavelmente, se aquele em cujo braço é realizado, for bem cuidado do ponto de vista da saúde (COUTINHO, 2002).

Assim, recuperando o desgaste orgânico e, dentro da higiene, dando ao trabalhador os meios para a pronta recuperação somática e intelectual, o instituto das férias tem o efeito econômico de aperfeiçoar a produção. Membros descansados e saudáveis têm melhor desempenho. O cérebro aliviado das preocupações do trabalho que se acumulam, e se transformam em psicose, mobiliza mais facilmente e com maior sucesso o pulso que executa o trabalho.

Quanto às férias no Estado, diz-se que todos os funcionários têm direito a gozar, durante cada ano completo de serviço ativo, férias remuneradas de um mês, ou os dias que correspondam proporcionalmente se o tempo de serviço for menor. Por férias, de acordo com Hass (2019), entende-se o direito do empregado de paralisar a prestação dos serviços, por iniciativa do empregador, durante certo número de dias em cada ano, ou seja, é o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas tem direito à remuneração do empregador após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses, a fim de lhe proporcionar a recuperação psíquica e física, além do convívio social.

As férias anuais remuneradas servem para o descanso e a reparação física e mental do empregado. Sua finalidade seria a restauração do organismo após um período em que foram despendidas energias no trabalho. O direito às férias integra o conjunto de garantias conferidas ao empregado visando à defesa do seu lazer e repouso (MAYER, 1977).

Ao lado das leis que limitam a jornada diária de trabalho e que conferem o repouso semanal remunerado, o direito às férias é igualmente uma conquista universal. A contagem dos 12 meses será feita da data da vigência do contrato de trabalho, salvo em se tratando de férias coletivas e períodos de suspensão do contrato de trabalho. A lei não menciona 12 meses à disposição do empregador ou de trabalho contínuo ao empregador, mas de vigência do contrato. Portanto, todo empregado, de modo geral, tem direito a férias, inclusive o

empregado em domicílio, independentemente da forma da sua remuneração, isto é, tarefa, comissão, gorjeta, percentagem, etc. (DELGADO, 2017)

As férias do doméstico são de 30 dias e não mais de 20 dias úteis, pois o art. 3º da Lei nº 5.859/72 está revogado pela convenção nº 132, da OIT (Organização Internacional do Trabalho). No caso de professores, aplicam-se as normas gerais dos artigos 129 a 149 da CLT, salvo quando houver disposição especial em contrário. Normalmente, os professores gozam as suas férias no mês de julho. É assegurado a eles o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se houver a dispensa sem justa causa, ao terminar o ano letivo ou no curso das férias escolares, o professor terá direito aos salários desse período, de acordo com o Enunciado nº 10 do TST (MARTINS, 2017).

O primeiro país a promulgar a lei de férias para os operários das indústrias foi a Inglaterra, em 1872. O Brasil foi o segundo país a conceder esse direito a algumas profissões e o sexto a assegurá-lo para os operários e empregados de empresas privadas em geral, em 1925 (MARTINS, 2017).

2.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE INFORMAM O DIREITO A FÉRIAS

A emergência do constitucionalismo traz consigo a evolução dos princípios do direito individual e coletivo do trabalho para funcionários públicos na Colômbia, particularmente a evolução dos direitos de segunda geração, chamados direitos econômicos, sociais e culturais, corolário de incidência representativa para as relações trabalhistas que podem ser estabelecidas com o Estado. Assim, o direito administrativo do trabalho é considerado uma importante abordagem jurídica, com modificações em termos de questões contextuais da função pública, constitutiva como importante fonte de estudo e aprofundamento investigativo (FERNANDES, 2017).

É justamente nesse sentido que, no desenvolvimento da investigação “Direito Administrativo do Trabalho: ferramentas para o aprendizado”, foram identificados elementos cruciais da questão administrativa trabalhista, em relação aos princípios que regem as relações trabalhistas estabelecidas entre os servidores públicos e o Estado. De acordo com essa constatação, foi necessário abordar especificamente os princípios norteadores que regem essas relações, a partir dos estudos anteriores mencionados nas seções deste trabalho, cuja importância reside em suas contribuições teóricas (RODRIGUES., 2011).

Dessa forma, a abordagem conceitual doutrinária e jurisprudencial dos princípios constitucionais do direito administrativo do trabalho, em primeiro lugar, inclui a abordagem de cada um desses princípios, com o objetivo de estabelecer analiticamente uma diferenciação clara ao leitor e uma dimensão individualizada do escopo; em segundo lugar, esta abordagem busca elaborar uma contribuição reflexiva e crítica, com o objetivo de aprofundar o contexto das relações de trabalho, que se entrelaçam com os atores representados nos cidadãos, vinculados como pessoas (funcionário público ou funcionário público) e o Estado como empregador, em seus diferentes níveis (CASSAR, 2011).

Os princípios são as diretrizes ou postulados que direta ou indiretamente informam e inspiram a doutrina e as normas jurídicas do direito do trabalho, e que servem de base para promover a promulgação de novas normas ou orientar a integração, como também interpretação das já existentes para solucionar casos não previstos por eles. O direito ao trabalho tem como ingredientes naturais a proteção dos setores economicamente débeis, reconhecendo juridicamente a pessoa do trabalhador, por meio das relações sociais de produção, que devem manter uma justa e equitativa inter-relação com as forças produtivas (GUIMARÃES; LEOCADIO, 2013).

Quando nos referimos aos princípios que inspiram nosso direito do trabalho, considera-se que estes são as diretrizes ou linhas matrizes, dentro das quais as instituições do processo devem ser desenvolvidas. Esses princípios cumprem uma tríplice função: a) informativos: servem para embasar a promulgação de novas normas; b) normativas: Servem como fonte complementar e são meio de integração do direito, e c) interpretativas: Orientam o juiz para uma melhor aplicação das normas (LEITE, 2021).

No que diz respeito às férias, O princípio da favorabilidade, tanto doutrinária quanto jurisprudencialmente, é de grande importância. Esta regra, da norma mais favorável, é explicada com o poder que o juiz do trabalho tem para resolver os casos de conflito, ou choque entre duas ou mais disposições legais ou contratuais, mediante a aplicação daquela que mais favorece e protege o interesse do trabalhador, independentemente de sua origem, natureza ou grau hierárquico. Graças a este princípio, é possível determinar qual norma aplicar daquelas que regulam o mesmo assunto. Também é chamado por alguns autores como o princípio da hierarquia normativa (GARCIA, 2017).

A esse respeito, Delgado (2013), sustenta que a favorabilidade deve ser um guia para a interpretação e compreensão dos acordos coletivos e a única opção hermenêutica possível é que essa favorece o trabalhador.

Para a corporação, os acordos coletivos são normas e, portanto, o princípio da favorabilidade é aplicável em sua interpretação. O Tribunal, quanto ao alcance deste dispositivo, tem sustentado na jurisprudência que a autonomia judicial para interpretar os mandatos legais se torna muito relativa; o juiz pode interpretar a lei aplicável, mas não é possível fazê-lo contra o trabalhador; ou seja, selecionando entre dois ou mais entendimentos possíveis aquele que ostensivamente o prejudica ou não prejudica. Por isso, reprovou aquelas decisões que, com idênticas situações fáticas, obtiveram, pela justiça do trabalho, resoluções díspares quando advindas da interpretação de normas convencionais. No entanto, concluiu que se configura um caminho de fato quando as autoridades judiciárias negam benefícios convencionais aos trabalhadores, dando sentido aos acordos coletivos de trabalho como meio de prova e não como regras que podem ser interpretadas com base no princípio da favorabilidade (MONTES; SANTOS; ARAÚJO, 2021).

No entanto, essa favorabilidade não está presente quando as questões trabalhistas são resolvidas na jurisdição contencioso-administrativa. Por serem em nota, tais decisões têm sido baseadas exclusivamente nos princípios da legalidade e da hierarquia normativa, sem levar em conta princípios trabalhistas relevantes para o problema a ser resolvido, como a favorabilidade.

3 A RELAÇÃO DE TRABALHO COMO CAUSA GERADORA DO DIREITO A FÉRIAS.

A relação de trabalho é o pressuposto essencial para que o direito ao recebimento de férias seja gerado, pois se trata do direito individual ou coletivo ao trabalho. A relação de trabalho é a base para o nascimento de todo e qualquer trabalhador, assim como direitos e obrigações, sendo o direito a férias uma prerrogativa do trabalhador. Veremos neste capítulo algumas das relações em que foi expressamente afirmado.

A relação de trabalho constitui um vínculo jurídico estabelecido entre o empregador e o trabalhador, em decorrência da prestação de trabalho pessoal, subordinado em troca do pagamento de um salário. Em nosso conceito, seria mais adequado utilizar os termos em troca do pagamento de um salário, do que os de por meio do pagamento de um salário, que são utilizados tanto pela Lei quanto pela doutrina, pois o primeiro denota imediatismo e os últimos inferem imprecisão no pagamento do salário.

Iniciando com Delgado (2017), o autor diz que o trabalho é a relação fundamental e necessária do homem com a natureza. Não importa o tipo de trabalho a ser desenvolvido, como semear e colher, ou mesmo manusear ferro fundido ou fabricado; departamento de recursos humanos ou fazer folha de pagamento dos que trabalham em fábricas, até mesmo dar ordens para organizar o trabalho dos operadores ou procurar dinheiro para tudo isso. Não importa quão remota possa parecer, sempre se está na presença de um fenômeno de obtenção ou transformação de bens, de troca ou distribuição entre os membros da sociedade. Visto deste ponto de vista, o trabalho adquire uma importância transcendental. É o alicerce que sustenta toda a sociedade. Sem trabalho não há sociedade; não há civilização. Pode-se definir o trabalho como: Atividade Humana dedicada à produção de bens para a Sociedade.

No emprego, pode-se usar o que foi dito por Vecchi (2011), de nacionalidade francesa, é necessário que os jovens entendam que há uma grande diferença entre trabalho e emprego. O trabalho é uma função profundamente inerente à pessoa humana, enquanto o emprego é um setor de trabalho que, por sua vez, não é intrínseco a ele. Os jovens precisam entender que a dignidade não depende de terem ou não um emprego. Talvez dependa do amor ao trabalho, mas, acima de tudo, depende da capacidade de dar um verdadeiro sentido à vida de alguém. E somente a educação pode dar sentido à vida de cada um, com ou sem emprego.

3.1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

As relações trabalhistas, também chamadas de relações laborais, é um campo de estudo que analisa a governança da regulação do trabalho e do emprego, tanto de âmbito coletivo quanto individual (por exemplo, a participação dos empregadores), a competitividade industrial (a eficiência da relação de trabalho), a justiça social no trabalho (a distribuição justa e não discriminatória de oportunidades e resultados) e a qualidade do trabalho (saúde, segurança ou bem-estar ocupacional). É um campo de estudo interdisciplinar em que, entre outras disciplinas, a sociologia do trabalho, administração de empresas, economia do trabalho e direito do trabalho (SOARES, 2022).

Seguindo com soares (2022), a relação de emprego é uma noção jurídica universalmente utilizada que se refere à relação que existe entre uma pessoa, chamada "o empregado" ou "o empregado" (ou, muitas vezes, "o trabalhador"), e outra pessoa, chamada de "empregador", a quem presta o seu trabalho sob certas condições, a troco de remuneração. É por meio da relação de trabalho, independentemente de como foi definida, que se criam direitos e obrigações recíprocas entre o empregado e o empregador. A relação laboral foi, e continua a ser, o principal meio que os trabalhadores podem utilizar para aceder aos direitos e benefícios associados ao emprego no domínio do direito do trabalho e da segurança social. É o ponto de referência fundamental para determinar a natureza e extensão dos direitos dos empregadores, bem como suas obrigações para com os trabalhadores.

Na mesma linha, Miraglia (2010), relata que do ponto de vista do direito, são aquelas relações estabelecidas entre trabalho e capital no processo de produção. Nessa relação, a pessoa que contribui com o trabalho é chamada de trabalhador, enquanto a pessoa que contribui com o capital é chamada de empregadora, empregadora, empreendedora ou empresária. Os trabalhadores são sempre pessoas físicas, enquanto os empregadores podem ser pessoas físicas e jurídicas. Nas sociedades modernas, a relação de trabalho é regulada por um contrato de trabalho em que ambas as partes são formalmente livres.

Dentro das relações de trabalho têm-se as relações individuais e coletivas, conforme aponta Soares (2022). As relações individuais de trabalho são aquelas estabelecidas por um trabalhador isolado diretamente com seu empregador, empregador ou representante.

Na relação de trabalho individual, o trabalhador encontra-se em situação de dependência ou subordinação do empregador. Essa desigualdade jurídica dificulta a

possibilidade de uma relação contratual entre ambas as partes, uma vez que a vontade do trabalhador ou da trabalhadora é afetada. O que pode causar situações desconfortáveis, injustas ou pessoais que afetam o estado emocional do trabalhador. Além disso, o trabalhador geralmente se encontra em situação de fragilidade econômica em relação ao empregador. Por isso Clemente (2017) argumenta que o direito civil falha quando tenta ser aplicado à relação individual de trabalho e que o mundo do trabalho só pode ser civilizado se o trabalhador organizar sindicatos e negociar coletivamente nesse sistema, tudo é vendido e comprado; bens, terra e trabalho.

E quando se fala de relações coletivas de trabalho estamos falando de ações e direitos que correspondem a cada trabalhador em virtude de ser um. Quando a representação é sindical, é vinculada pelas seções sindicais e pelos delegados sindicais. As formas e meios que os trabalhadores têm para participar da direção das atividades da empresa são muitos e afetam diversas áreas, como negociação coletiva e controle das condições de trabalho, entre outras. Devido a eles, é necessário compreender essa dinâmica o estudo das funções e competências que eles possuem (SOARES, 2022).

Uma das manifestações mais importantes das relações trabalhistas são aquelas realizadas coletivamente, ou seja, entre sindicatos e empresas ou organizações de empregadores. Eventualmente, o Estado pode intervir nessas relações (SOARES, 2022).

As relações entre organizações patronais, empregadores, trabalhadores e trabalhadoras, entre si ou com o Estado, denomina-se diálogo social e baseia-se no princípio do tripartismo, ou seja, as questões relacionadas com o emprego devem ser resolvidas pelas três principais relações de trabalho: Estado, capital e trabalho. O diálogo social tenta estabelecer um clima de cooperação entre os atores sociais (sindicatos, empresas e Estado), compartilhando informações, consultando-se, ou negociando coletivamente e chegando a acordos coletivos (quando entre sindicatos e empregadores) ou pactos sociais tripartidos (quando inclui o Estado) (SOARES, 2022).

Nessa linha, destaca-se também as relações de contratantes independentes são regulamentadas pela Lei Civil Brasileira. Ao contrário de um contrato de trabalho, um empregador não tem controle sobre quando e como um contratado independente trabalha. O contratante tem o direito de trabalhar seu próprio horário, usar suas próprias ferramentas e definir suas próprias taxas para prestar um serviço ao empregador. Eles podem ter um emprego temporário na empresa e podem trabalhar para terceiros, se assim o desejarem. Alguns exemplos de contratados independentes podem ser trabalhadores domésticos, desenvolvedores de aplicativos, trabalhadores da construção civil ou técnicos (VITTO, 2019).

Ao contrário de um contrato de trabalho, os contratados independentes não têm direito a férias ou licenças, ou quaisquer outros benefícios, como seguro saúde, representação legal, 13º salário, seguro-desemprego ou indenizações ao final de seu mandato (PACHECO, 2020).

Dessa forma, ao montar uma equipe de funcionários remotos no Brasil, o contratante será obrigado a fornecer esses períodos justos. O pagamento das férias é calculado de acordo com a média salarial do empregado nos últimos 12 meses. Além de receber dinheiro, 1/3 do salário normal do funcionário é pago ao funcionário como um prêmio justo. Existem dois tipos diferentes de férias: férias individuais (às vezes chamadas de férias anuais) e férias coletivas.

Um empregado tem direito a um período de férias após doze meses de serviço ao empregador. A cada 12 meses de trabalho, o empregado ganha 30 dias de férias remuneradas. Existem algumas maneiras de dividir essas férias. Alguns tiram os 30 dias de férias em um bloco, outros dividem o tempo em um período de 20 dias e depois um período de 10 dias, e há os que dividem o tempo em até três períodos de 14, 5 e 5 dias. O período de férias não pode começar 2 dias antes de um feriado ou fim de semana (MACHADO; LAMB, 2020).

Em vez de organizar férias para cada funcionário individualmente, uma empresa com membros da equipe no Brasil pode organizar dois períodos de férias por ano para seus funcionários, com um mínimo de 10 dias para cada período de férias. As empresas que o fizerem, em vez de estabelecerem os respectivos períodos de férias para os empregados individuais, deverão comunicar ao Ministério do Trabalho um aviso prévio de 15 dias. Um empregado tem o direito de trocar suas férias coletivas por um bônus de férias, mas um acordo coletivo de trabalho aplicável deve ser estabelecido entre o empregador e o sindicato que representa o empregado de acordo com a legislação trabalhista brasileira (SANTOS, 2020).

É ilegal negar férias a um empregado, e o empregador deve conceder a seus empregados férias ou abono de férias dentro de doze meses, ou ainda arcar com as consequências impostas pelas leis trabalhistas no Brasil. A não prestação de férias remuneradas pode acarretar a obrigatoriedade do pagamento de férias em dobro ao empregado, além de 1/3 do salário mensal. Se um empregador decidir conceder férias inferiores às completas, o Ministério do Trabalho pode se envolver e emitir um auto de infração. Em vez de tirar o período anual de férias remuneradas, o funcionário pode descontar 1/3 de suas férias e recebê-las como bônus de férias.

O único cenário em que um empregador pode reduzir os dias de férias é se o trabalhador tiver mais de 5 faltas injustificadas em um ano. São dias em que o empregado se

ausentou e sua ausência não estava relacionada a atividades como data do tribunal, nascimento de filho, falecimento de familiar, doação de sangue, serviço militar ou casamento.

4 NATUREZA JURÍDICA DAS FÉRIAS

A natureza jurídica das férias anuais remuneradas é dupla, pois o empregador possui duas obrigações: permitir o descanso do empregado durante o lapso temporal mínimo fixado por lei ou dar o pagamento dos salários equivalente ao repouso. Para o empregado, há o direito de exigir a concessão desse período de descanso do empregador, bem como a obrigação de não trabalhar durante o gozo das férias.

As férias devem ser concedidas de preferência em um único bloco. Excepcionalmente a lei admite a divisão em dois períodos, mas um deles, pelo menos, não poderá ser inferior a 10 dias corridos. Essa divisão é proibida para empregados menores de 18 anos, é o que determina o art. 134 da CLT, pois os menores de 18 anos têm direito de fazer coincidir suas férias no trabalho com as férias escolares. Ou seja, as férias devem ser concedidas de uma só vez (BOMFIM, 2011).

É possível o fracionamento em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Aos menores de 18 e maiores de 50 anos de idade é vedado o fracionamento. O art. 143 da CLT determina que o empregado tem a faculdade de converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (BOMFIM, 2011).

4.1 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS ÀS FÉRIAS

Tanto a legislação quanto a jurisprudência no Brasil são bastante restritivas no que diz respeito às férias, que é considerado um assunto diretamente relacionado à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a legislação brasileira vigente, a cada empregado é assegurado 30 dias de férias, a cada 12 meses de trabalho (o chamado "tempo de férias merecido"). As férias do empregado são pagas e além da remuneração do período de férias também é devido ao empregado um abono equivalente a 1/3 do valor das férias (SOUZA, 2016).

Findo o período de férias auferidas (12 meses), o empregador deve conceder as férias dentro do período de 12 meses subsequentes à data em que o empregado obteve as férias (chamado período de outorga) (SANTOS, 2022).

“Subsídio” deve ser entendido como “permissão para que o empregado goze efetivamente as férias”, não sendo permitida a sua mera substituição por pagamento em dinheiro. De fato, as férias não podem ser convertidas em pagamento (em substituição às férias), exceto por solicitação do empregado, e mesmo nesse caso, apenas 1/3 das férias podem ser convertidas (SANTOS, 2022).

Outra restrição imposta pela legislação brasileira é que, em regra, as férias individuais sejam gozadas em um único período, vedado o fracionamento. A lei prevê apenas dois eventos que permitem férias fracionadas. Os eventos são: desligamento de férias e casos excepcionais. A lei não definiu o que poderia ser considerado um "caso excepcional", dificultando bastante a classificação de um evento dentro do conceito de "caso excepcional" que permite o fracionamento (DELGADO, 2011).

Mesmo nos casos em que o fracionamento é permitido pela legislação, as férias podem ser fracionadas em, no máximo, dois períodos, cada um nunca inferior a 10 dias; enquanto para os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos não é permitido o fracionamento. Além disso, mesmo quando o fracionamento de férias está previsto em acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho tende a julgar inválidas as cláusulas que permitem o fracionamento, pois as férias representam uma questão de higiene, saúde e segurança do trabalhador, garantida por política pública, não afetada por decisão coletiva negociação (MONTES; SANTOS; ARAÚJO, 2021).

Todas essas restrições legais se traduzem em dificuldades para as empresas conciliarem o cumprimento da lei com a dinâmica empresarial e a vontade dos próprios empregados, que várias vezes solicitam o fracionamento de férias, para que estas coincidam, por exemplo, com as de seus cônjuges ou férias escolares das crianças; ou até mesmo porque acreditam que tirar férias mais de uma vez por ano restauraria a energia de forma mais eficaz (LEITE, 2021).

Embora a vertente não-jurídica tenha vários argumentos que sustentam as vantagens que uma maior flexibilização das férias traria aos trabalhadores e às empresas, face à legislação em vigor, a recomendação é o cumprimento rigoroso das restrições impostas pela legislação. O descumprimento de tal restrição não tem apenas efeitos financeiros (exigibilidade de pagamento de férias em dobro e 1/3 de subsídio, por não concessão de férias no prazo aplicável, pagamento integral de férias fracionadas, como se nenhum dia tivesse sido gozado), mas também envolvem a lavratura de autos de infração pelo Ministério do Trabalho e a instauração de processo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, que, ao

identificar qualquer irregularidade, pode ajuizar ação pública contra a empresa e até pleitear indenização por danos morais coletivos (VITTO, 2019).

4.2 O DIREITO AS FÉRIAS

Férias é um descanso concedido ao empregado que trabalha pelo menos um ano para o empregador. O direito é assegurado no artigo 7º, inciso XVII da Constituição da República, que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

No Brasil, o direito a férias anuais para alguns grupos de trabalhadores foi universalizado em 1943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Constituição de 1988, além de assegurar o direito, também acresceu uma remuneração de férias de 1/3 do valor do salário. Segundo o ministro do TST Augusto César, em seu livro “Direito do Trabalho – Curso e Discurso”, “a intenção do poder constituinte era certamente a de fazer prescindível a venda de um terço das férias para que o empregado pudesse financiar seu descanso anual”.

O trabalhador adquire direito a férias após cada período de 12 meses (período aquisitivo) de vigência do contrato de trabalho, ou seja, conta-se o ano contratual, e não o ano civil (CLT, artigo 130). Algumas circunstâncias interrompem essa contagem, como a do empregado que deixa o emprego e não é readmitido em 60 dias ou que permanece em licença remunerada por mais de 30 dias. Outras hipóteses estão previstas na lei (CLT, artigos 131 e 132) (FERREIRA, 2012).

Da mesma forma que proibiu a dedução das faltas do empregado, ao período de afastamento, a lei se incumbiu de especificar quais faltas não serão deduzidas, para os fins da escala do artigo 132, do período de aquisição do direito ao afastamento (HASS, 2019).

A Consolidação regulamenta a matéria em seu artigo 134, também alterado pela referida lei N 9.816, de 9 de setembro de 1949. E as faltas justas, para efeito de cálculo das licenças, são as seguintes: a) motivadas por acidentes de trabalho; b) por doença atestada por instituição de segurança social, salvo se a doença for prolongada, para receber auxílio do instituto de assistência por período superior a seis meses; c) ausência do empregado devidamente justificada a critério do empregador; d) o tempo de suspensão motivado por processo administrativo tramitado na Justiça do Trabalho para demissão do empregado

estável, caso a súmula seja julgada inadmissível; e) determinado por uma das hipóteses do art. 473 e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivo que autoriza o empregado a faltar dois dias de serviço, sem prejuízo do salário, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que com ele viva e cujo nome consta do respectivo livro profissional; ou faltar um dia em caso de nascimento de filho, o que é concedido na primeira semana para efeitos do registo civil do recém-nascido; f) os dias em que, por conveniência da empresa, não tenha tido emprego, salvo se o trabalhador deixar de trabalhar por mais de trinta dias, sem prejuízo da remuneração (DELGADO, 2016).

Se estas infracções, indicadas no artigo 134.º, não puderem ser deduzidas do período de aquisição do direito de sair, em sentido contrário, só se pode concluir que todas as restantes, as que o legislador não inclui entre as infracções justas, serão deduzidas do mesmo período. E o desconto, para que será? Fica claro que para a aplicação da escala do artigo 132, anteriormente analisada. Por outro lado, o artigo 133.º da Consolidação indica os casos em que o trabalhador não tem direito a licença:

- a) Quando se aposenta do trabalho e não seja reintegrado nos sessenta dias seguintes à sua saída, independentemente de saber o motivo da sua demissão.
- b) Quando permanecer por mais de trinta dias de licença ou sem trabalhar por qualquer motivo, sem prejuízo do salário.
- c) Quando tenham recebido, durante o período de aquisição, subsídio de doença por mais de seis meses, ainda que os prazos deste subsídio sejam descontínuos.

Entende-se que, nesses casos, o trabalhador teve a oportunidade de descansar, recuperar as forças gastas, recuperar-se para enfrentar as novas lutas da sua atividade profissional. Ocorrendo um desses eventos interruptivos da prestação de serviços, para que produza efeitos jurídicos, é necessária uma exigência formal, como a consignação do evento no registo profissional do empregado (art. 133, parágrafo único).

Não há dúvida de que os termos da disposição são claros, nítidos e intercambiáveis. Mas, devido à natureza plástica do Direito do Trabalho, são passíveis de severas críticas. Como se sabe, os registos no caderno profissional não possuem presunção juris et de jure de veracidade. Admitem provas em contrário. Assim, a ausência de anotações nas hipóteses acima estudadas é, de fato, um princípio de teste em benefício do trabalhador. Se o empregador neutralizasse, com provas convincentes, essa presunção juris tantum, parece-nos que seria melhor considerar que o trabalhador não tem direito a licença.

4.2.1 A CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Após o primeiro ano de trabalho (período aquisitivo), inicia-se a contagem do período de concessão das férias (período concessivo). A escolha do período depende da concordância do empregador, que pode definir as escalas de férias.

A lei prevê duas exceções. Os membros de uma família que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. A outra hipótese é a do empregado estudante menor de 18 anos, que tem o direito de fazer coincidir suas férias com as escolares (MONTES; SANTOS; ARAÚJO, 2021).

É vedado o início das férias nos dois dias que antecederem feriado ou dia de repouso semanal remunerado. O início das férias deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, por escrito e mediante recibo, com apresentação da carteira de trabalho para a anotação dos períodos aquisitivos e concessivos. Essa anotação gera presunção relativa de veracidade em proveito do empregador, conforme o artigo 40, inciso I, da CLT e a Súmula 12 do TST (LISBÔA; MUNHOZ, 2019).

Até 2017, a CLT exigia que as férias fossem usufruídas num só período de 30 dias. A partir da entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um (artigo 134, parágrafo 1º da CLT) (RODRIGUES., 2019).

5 DO DIREITO ÀS FÉRIAS EM DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS

O corpo principal da legislação trabalhista brasileira foi introduzido na década de 1940 e consolidado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT é um grande conjunto de regras, muitas vezes sobrepostas, que determina direitos e deveres individuais e coletivos de trabalhadores, sindicatos e empresas. A lei determina que todos os trabalhadores devem ter uma caderneta onde todos os contratos individuais de trabalho e suas alterações ao longo do tempo sejam registrados pelo empregador. Por definição, um trabalhador formal tem uma carteira assinada por seu empregador, como relata Calvo (2019)

Calvo (2019) relata também que além da obrigatoriedade de assinatura deste documento, a lei estipula um conjunto de condições mínimas que qualquer relação de trabalho deve seguir. As regras mais importantes são: horas máximas de trabalho por semana; horas extras máximas de trabalho; pagamento mínimo para horas extras; salário mínimo; férias anuais pré-pagas; entre outros, sendo as férias um dos pontos mais importantes sob as diferentes formas de trabalho, tópico este tratado neste capítulo.

5.1 EMPREGADO SEM CARTEIRA ASSINADA - TRABALHADOR IRREGULAR

Trabalho irregular, ou mais coloquialmente ilegal, é emprego não registrado ou registrado de forma imprecisa (falsificação da data de entrada nos recibos de salário, remuneração falsa). Libera tanto o empregador quanto o empregado dos encargos tributários correspondentes à aposentadoria e à previdência social do empregado. Também isenta o empregado do pagamento de impostos diretos correspondentes aos rendimentos (MARTINEZ, 2019).

O problema no desenvolvimento do Brasil está fortemente ligado aos níveis de trabalho irregular. Compreender a natureza da informalidade é crucial para promover o crescimento, dadas as suas implicações em fatores como a produtividade ou a acumulação de competências. Por isso, desenvolveu-se um projeto que explora o papel dos custos pecuniários do pedido de registro de empresa, as percepções sobre os potenciais benefícios da

formalidade, as sanções por operar sem os instrumentos legais existentes e as informações sobre os institutos jurídicos existentes ser formalizado (PASSOS, 2021).

Nessa linha, é importante destacar que a legislação trabalhista não considera a obrigação das férias no trabalho irregular, uma vez que este por si só se configura como fora da Lei, sendo obrigação da empresa/patrão o devido registro de seus funcionários e encargos que incidem sobre o mesmo (SARMENTO, 2016).

Contudo, a literatura mostra que em inúmeras empresas onde há essa modalidade de trabalho, há também uma certa ética envolvida, possibilitando que estes funcionários possam tirar suas férias seguindo alguns princípios da CLT, como por exemplo o pagamento das férias, que consiste em um salário.

Além disso, é importante lembrar que a regra era que as férias não podiam ser divididas. Em alguns casos, podem ser desfrutados duas vezes, demorando no mínimo 10 dias em um deles. O novo regulamento permite negociar com seu empregador a divisão das férias em até 3 períodos, sendo que um não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 4 dias corridos cada.

5.2 DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS AO TRABALHADOR COM VÍNCULO RECONHECIDO

Tanto a legislação quanto a jurisprudência no Brasil são bastante restritivas no que diz respeito às férias, que é considerado um assunto diretamente relacionado à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. De acordo com a legislação brasileira vigente, a cada empregado é assegurado 30 dias de férias a cada 12 meses de trabalho (o chamado "tempo de férias merecido"). As férias do empregado são pagas e além da remuneração do período de férias também é devido ao empregado um abono equivalente a 1/3 do valor das férias (LEITE, 2020).

Findo o período de férias auferidas (12 meses), o empregador deve conceder as férias dentro do período de 12 meses subsequentes à data em que o empregado obteve as férias (chamado período de outorga). "Subsídio" deve ser entendido como "permissão para que o empregado goze efetivamente as férias", não sendo permitida a sua mera substituição por pagamento em dinheiro. De fato, as férias não podem ser convertidas em pagamento (em

substituição às férias), exceto por solicitação do empregado, e mesmo nesse caso, apenas 1/3 das férias podem ser convertidas (MONTES; SANTOS; ARAÚJO, 2021).

Outra restrição imposta pela legislação brasileira é que, em regra, as férias individuais sejam gozadas em um único período, vedado o fracionamento. A lei prevê apenas dois eventos que permitem férias fracionadas. Os eventos são: desligamento de férias e casos excepcionais. A lei não definiu o que poderia ser considerado um "caso excepcional", dificultando bastante a classificação de um evento dentro do conceito de "caso excepcional" que permite o fracionamento (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRAO, 2017).

Mesmo nos casos em que o fracionamento é permitido pela legislação, as férias podem ser fracionadas em, no máximo, dois períodos, cada um nunca inferior a 10 dias, enquanto para os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos não é permitido o fracionamento. Além disso, mesmo quando o fracionamento de férias está previsto em acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho tende a julgar inválidas as cláusulas que permitem o fracionamento, pois as férias representam uma questão de higiene, saúde e segurança do trabalhador, garantida por política pública, não afetada por decisão coletiva negociação (LEITE, 2020).

Todas essas restrições legais se traduzem em dificuldades para as empresas conciliarem o cumprimento da lei com a dinâmica empresarial e a vontade dos próprios empregados, que várias vezes solicitam o fracionamento de férias, para que suas férias coincidam, por exemplo, com as de seus cônjuges ou férias escolares das crianças, ou apenas porque acreditam que tirar férias mais de uma vez por ano restauraria a energia de forma mais eficaz.

Embora a vertente não-jurídica tenha vários argumentos que sustentam as vantagens que uma maior flexibilização das férias traria aos trabalhadores e às empresas, face à legislação em vigor a recomendação é o cumprimento rigoroso das restrições impostas pela legislação. O descumprimento de tal restrição não tem apenas efeitos financeiros (exigibilidade de pagamento de férias em dobro e 1/3 de subsídio, por não concessão de férias no prazo aplicável, pagamento integral de férias fracionadas, como se nenhum dia tivesse sido gozado), mas também envolvem a lavratura de autos de infração pelo Ministério do Trabalho e a instauração de processo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, que, ao identificar qualquer irregularidade, pode ajuizar ação pública contra a empresa e até pleitear indenização por danos morais coletivos.

De acordo com Martinez (2019), o empregado também deve pagar contribuições previdenciárias, a alíquotas entre 8% e 11%, de acordo com a remuneração que receber, até o

limite de 11% do teto do salário de contribuição. Está também sujeito ao imposto sobre o rendimento, à taxa de 7,5%, 15%, 22,5% ou 27,5%, consoante a sua remuneração, salvo se receber uma parte dos lucros com uma taxa de imposto distinta e mais favorável.

São os custos diretos, que podem ser complementados em decorrência de aspectos especiais da relação de trabalho, como direitos estipulados em Acordo Coletivo, horas extras etc.

A relação de trabalho deve ser inscrita no documento apropriado, que no caso da empresa é o cartão de registo do trabalhador e para o trabalhador a carteira de trabalho e da segurança social. Todas as informações referentes ao vínculo empregatício também devem ser inseridas no E-social, Sistema Digital de Lançamento Fiscal de Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas, instituído pelo governo federal com o objetivo de unificar e consolidar todos os dados dos trabalhadores em um único documento, para todos os fins.

5.3 DAS FÉRIAS ADQUIRIDAS NO PERÍODO DE TRABALHO NÃO ANOTADO NA CTPS

As leis trabalhistas não abordam o campo de férias adquiridas no período de trabalho e que não foram anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Essa particularidade se dá, por exemplo, em casos em que a empresa determina um prazo de experiências para avaliar o trabalho realizado pelo empregador. Ao longo deste período, fica combinado entre empregado e empregador a forma como esse vínculo vai se dá, podendo ser, por exemplo, por meio de contrato de 60 dias ou 90 dias, a ser combinado no momento da contratação (CALVO, 2019).

Dessa forma, cabe ressaltar que segundo a CLT, todo empregado, especificamente aqueles com registro em carteira ou contrato de trabalho devidamente registrado tem direito a férias anuais, sem prejuízo do salário e contagem do tempo de serviço para fins de aposentadoria, sendo normalmente de trinta dias corridos. O empregado tem a opção de converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tem direito em pagamento à vista, cujo valor corresponderá ao número de dias que estão sendo convertidos em dinheiro., no valor da remuneração que lhe seria devida pelos dias correspondentes.

Com a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), atualmente, desde que o empregado consinta, as férias podem ser gozadas em até três períodos, sendo um deles não inferior a quatorze dias corridos e o outro não inferior a 5 dias corridos, cada (Brasil, 2017).

A concessão do período de férias após o período de 12 meses contados da aquisição de tal direito pelo empregado, o empregador deverá pagar o respectivo valor em dobro conforme o disposto no artigo 137 da CLT.

Logo, o período não anotado passa a ficar a critério da empresa, mas que de acordo com alguns, na maioria dos casos, são considerados como parte integrante do tempo de serviço, sendo considerados como parte de um ano trabalhado.

5.4 DO DIREITO AO GOZO E PAGAMENTO DE FÉRIAS E ADICIONAL CONSTITUCIONAL

As férias são tão importantes para o corpo quanto o sono; porque o tempo de descanso permite realizar atividades fora da rotina de trabalho, que geralmente não exigem maior desempenho físico e mental, por isso ajuda a ser mais criativo ao retornar ao escritório. As férias não são apenas um direito dos trabalhadores, incluindo questões legais e sociais; mas são também seu privilégio e uma questão de grande importância para o seu bem-estar e, também, para a sua produtividade (SARMENTO, 2016).

Nas relações de emprego, o empregador tem mais supervisão sobre o trabalhador e controla certos aspectos do trabalho do empregado, como quais ferramentas ele usará, o horário de trabalho do empregado, onde ele realizará seu trabalho e o salário do empregado. De acordo com o Código do Trabalho Brasileiro (Consolidação das Leis Trabalhistas, ou CLT), existem quatro requisitos que todos precisam ser cumpridos para classificar um trabalhador como empregado:

- Serviço pessoal: o empregado presta um serviço ao seu empregador
- Regularidade: O empregado trabalha em regime permanente
- Dependência econômica: o empregado é financeiramente dependente do negócio do empregador
- Subordinação: o empregado é inferior em classificação do que o empregador

- Todos os colaboradores, independentemente de serem *part-time*¹ ou *full-time*, têm direito a dias de férias, folgas, períodos de descanso e bônus de férias.

As relações de contratantes independentes são regulamentadas pela Lei Civil Brasileira. Ao contrário de um contrato de trabalho, um empregador não tem controle sobre quando e como um contratado independente trabalha. O contratante tem o direito de trabalhar seu próprio horário, usar suas próprias ferramentas e definir suas próprias taxas para prestar um serviço ao empregador. Eles podem ter um emprego temporário na empresa e podem trabalhar para terceiros, se assim o desejarem. Alguns exemplos de contratados independentes podem ser trabalhadores domésticos, desenvolvedores de aplicativos, trabalhadores da construção civil ou técnicos (CALVO, 2019).

Ao contrário de um contrato de trabalho, os contratados independentes não têm direito a férias ou licenças, ou quaisquer outros benefícios, como seguro saúde, representação legal, 13º salário, seguro-desemprego ou indenizações ao final de seu mandato, como descreve Martinez (2019).

À medida em que se monta uma equipe de funcionários remotos no Brasil, por exemplo, a empresa será obrigada a fornecer a eles períodos de férias. O pagamento das férias é calculado de acordo com a média salarial do empregado nos últimos 12 meses. Além de receber folga, 1/3 do salário normal do funcionário é pago ao funcionário como prêmio de férias.

Calvo (2019) relata, por fim, que existem dois tipos diferentes de férias: férias individuais (às vezes chamadas de férias anuais) e férias coletivas. Aqui estão algumas diferenças entre os dois tipos de férias:

Férias individuais: Um empregado tem direito a um período de férias após doze meses de serviço ao empregador. A cada 12 meses de trabalho, o empregado ganha 30 dias de férias remuneradas. Existem algumas maneiras de dividir essas férias. Alguns tiram os 30 dias de férias em um bloco, alguns dividem o tempo em um período de 20 dias e depois um período de 10 dias, e outros dividem o tempo em até três períodos de 14, 5 e 5 dias. O período de férias não pode começar 2 dias antes de um feriado ou fim de semana.

Férias coletivas: Em vez de organizar férias para cada funcionário individualmente, uma empresa com membros da equipe no Brasil pode organizar dois períodos de férias por

¹ *Part-time*: Modalidade de trabalho em que se trabalha por um período parcial ao praticado normalmente. *Full-Time*: Termo comum para se referir à uma jornada de trabalho convencional (40-44 h semanais)

ano para seus funcionários, com um mínimo de 10 dias para cada período de férias. As empresas que o fizerem, em vez de estabelecerem os respectivos períodos de férias para os empregados individuais, deverão comunicar ao Ministério do Trabalho um aviso prévio de 15 dias. Um empregado tem o direito de trocar suas férias coletivas por um bônus de férias, mas um acordo coletivo de trabalho aplicável deve ser estabelecido entre o empregador e o sindicato que representa o empregado de acordo com a legislação trabalhista brasileira.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a antiguidade existe a preocupação de proporcionar aos trabalhadores pausas que lhes ofereçam a possibilidade de restabelecer, em alguma medida, o desgaste do desenvolvimento das atividades que exercem. O primeiro tipo de pausa de trabalho que se tem em conta é a pausa semanal. Com o passar do tempo, outros tipos de pausas foram sendo introduzidas no mundo do trabalho, como as que são usufruídas durante a própria jornada de trabalho ou as pausas concedidas anualmente, também chamadas férias. As férias são de grande importância no contexto moderno de trabalho, uma vez que permite que o empregado descanse por um período contínuo maior, sendo considerado uma necessidade de higiene ocupacional.

Nesse contexto, um dos desafios frente ao trabalho irregular, isso porque o Brasil tem como características um grande contingente de profissionais autônomos ou empresas pequenas que não são devidamente registradas. Além disso, as exigências de férias no Brasil seguem a estrutura das exigências de férias de diversos países em muitos aspectos, mas o período de férias no Brasil é certamente mais amplo do que em outros países, e isso se deve em parte aos direitos dos trabalhadores no Brasil. Acordos coletivos organizados por sindicatos no Brasil determinam certos benefícios pagos a cada trabalhador na forma de períodos de descanso, férias de 30 dias.

Com a reforma trabalhista em 2017, observou-se uma situação perante a nova lei: a CLT previa que somente em casos excepcionais poderiam ser concedidas férias em 2 períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 dias consecutivos, sendo que para menores de 18 anos e maiores de 50 anos, as férias deveriam sempre será concedido sem parcelamento (art. 134), isso para trabalhos devidamente registrados por contrato ou CLT, não considerando, portanto, o trabalhador irregular. A nova lei permite, desde que o empregado concorde, que as férias possam ser gozadas em até 3 períodos, um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias consecutivos, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Além disso, proíbe o início das férias no período de 2 dias anteriores aos feriados ou dias de descanso semanal remunerado (art. 134 da CLT).

De forma, geral, observou-se que as leis que regem as férias no Brasil favorecem os empregadores, que podem, por exemplo, dividir as férias em dois espaços de tempo. Observou-se também que pouco se fala na legislação sobre férias e trabalho irregular,

demonstrando que é necessário um olhar mais atencioso para este ponto. Dessa forma, sugere-se como pesquisas futuras a realização de um estudo o perfil do Brasil no trabalho irregular, para compreender a realidade dessa parcela da população, potencializando a identificação de fatores que possam trazer alguma melhoria.

Sobre a realização deste trabalho, destaca-se sua importância na formação do discente ao pesquisar um tema de forma aprofundada. Além disso, destaca-se a dificuldade de encontrar trabalhos que tratam de forma exclusiva o tema estudado, mostrando uma demanda de estudo que pode ainda ser mais explorada.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Benedito Calheiros. Gênese do direito do trabalho e a criação da justiça do trabalho no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília**, v. 77, n. 2, p. 179, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 05 de outubro de 1988** (texto compilado). Brasília: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 de outubro de 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>. Acesso em: 14 abr. 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CARVALHO, A. P. N.; CARVALHO NETO, A. C. F.; GIRÃO, H. A. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set. /dez. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. As férias depois da Convenção 132 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 48, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **Rev. TST, Brasília**, v. 79, n. 2, p. 268-294, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 3, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista**. **Constituição da República, estado democrático de direito e negociação coletiva trabalhista**, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito do trabalho. **LTR**, 2017.

FERNANDES, João Renda Leal. Labor law, CLT and the 2017 Brazilian labor reform. **Panorama of Brazilian Law**, v. 5, n. 7-8, p. 210-242, 2017.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Vida Econômica Editorial, 2012.

GARCIA, Gustavo. Reforma Trabalhista: Modificações quanto às férias. **Direito UNIFACS– Debate Virtual**, n. 204, 2017.

GUIMARÃES, Givago da Encarnação Sá; LEOCADIO, Carlos Afonso Leite. **Férias: um direito indisponível**. 2013. 65 folhas. Monografia (Especialização lato sensu em Direito e Processo do Trabalho), Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2013.

HASS, Jolair de Ávila. **Análise histórica das férias no direito laboral brasileiro**. 2019. 30 folhas. Trabalho de Conclusão do Curso (Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário), Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio. **Reforma Trabalhista: Comentada por juízes do trabalho artigo por artigo**. LTr Editora, 2019.

MACHADO, Raimar; LAMB, Nairo Venício Wester. A concessão de férias aos trabalhadores diante da pandemia de coronavírus (Covid-19). **A concessão de férias aos trabalhadores diante da pandemia de coronavírus (Covid-19)**, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Adalberto et al. **Manual de direito do trabalho**. Vida Econômica Editorial, 2017.

MAYER, Luiz Rafael. Funcionário público-Empregado-Férias. **Revista de Direito Administrativo**, v. 130, p. 317-322, 1977.

MONTES, Anne Freitas; SANTOS, Samira de Souza; ARAÚJO, Larissa de Oliveira Santiago. **O trabalhador e a medida provisória 927/2020: férias individuais e férias coletivas**. 2021. Disponível em: < <https://dspace.doctum.edu.br/handle/123456789/3778>>. Acesso em 12 abr, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva Educação SA, 2017.

NETO, José Affonso Dallegre. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. Editora LTr, 2008.

PACHECO, Fátima. Direitos e princípios: o contributo da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia na política social—é o direito a férias remuneradas um princípio geral de Direito da União invocável contra um empregador privado?. **Revista Jurídica Portucalense**, p. 145-155, 2020.

PASSOS, Ana Luiza. Informalidade no Brasil: a sua especificidade racial entre a classe trabalhadora. **Cadernos Cemarx**, v. 14, p. e021017-e021017, 2021.

RICHARDS, Greg. Vacations and the quality of life: Patterns and structures. **Journal of Business Research**, v. 44, n. 3, p. 189-198, 1999.

RODRIGUES JR, Edson Beas. **Convenções da OIT: E outros instrumentos de Direito Internacional Público e Privado relevantes ao Direito do Trabalho**. LTr Editora, 2019.

SANTOS, Luiz Carlos. **FÉRIAS**: mais que um direito, são fundamentais para a qualidade de vida. 2020. Disponível em:<http://www.lcsantos.pro.br/wp-content/uploads/2021/03/51_FERIAS.pdf>. Acesso em 12 abr. 2022.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da Pessoa Humana** – Conteúdo, trajetórias e metodologia. Editora Fórum. 2ª Edição, 2016.

SOARES, Marcelo Celestino. **Saúde e segurança no trabalho no âmbito jurídico**. 2022. Disponível em:< <https://marcelocsoares-adv1707.jusbrasil.com.br/artigos/1423199802/saude-e-seguranca-no-trabalho-no-ambito-juridico>>. Acesso em: 12 jul. 2022.

SOUZA, Sinésio Silva. **O instituto das férias e as implicações legais de sua não concessão compulsória junto ao tribunal de contas do Distrito Federal**. 2016. Disponível em:< <http://repositorioacademico.pm.df.gov.br:8080/jspui/handle/123456789/381>>. Acesso em 12 abr. 2022.

VITTO, Grazielle Pinto. **Reforma trabalhista e os reflexos para férias e tipos de rescisão de contrato: uma percepção prática de uma indústria de grande porte**. 2019. 89 folhas Trabalho de Conclusão de Curso, (Bacharel em Ciências Contábeis), Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, 2019.