Férias: situações que encejam sua perda ou diminuição

O momento das férias é um dos mais esperados pelos trabalhadores, devendo ser observada a seguinte regra para a sua aquisição: o empregado com contrato de trabalho e carteira assinada deve primeiramente trabalhar por um período de 12 meses, denominado **período aquisitivo**, que é quando se **adquire** o direito às férias de 30 dias;

Em seguida, há o **período concessivo**, que é quando o empregador deve **conceder** as férias ao empregado, que também corresponde a 12 meses.

No entanto, apesar de ser um direito constitucional, existem algumas situações em que o trabalhador poderá perder o direito às férias.

FALTAS INJUSTIFICADAS

De acordo com o art. 130 da CLT, o empregado terá direito às férias na seguinte proporção:

Número de faltas injustificadas	Dias de férias
Até 05 faltas no período	30 dias
De 06 a 14 faltas no período	24 dias
De 15 a 23 faltas no período	18 dias
De 24 a 32 faltas no período	12 dias
Acima de 32 faltas no período	0 dia

Importante salientar que no art. 473 da CLT constam as situações em que o empregado pode deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do seu salário, as quais não podem ser consideradas para efeito presente.

DEIXAR O EMPREGO E NÃO SER READMITIDO DENTRO DE 60 DIAS SUBSEQUENTES À SAÍDA

Trata-se de hipótese prevista no art. 133, I da CLT, em que o empregado deixa o serviço e toma a iniciativa de rescisão de seu contrato de trabalho.

Se o empregado retornar antes de decorridos 60 dias, o período aquisitivo de férias volta a correr no ponto em que foi interrompido com o seu afastamento.

Se o empregado retorna após os 60 dias, ele perde o direito à parte já transcorrida do período aquisitivo antes de seu desligamento da empresa.

LICENÇA REMUNERADA POR MAIS DE 30 DIAS

Encontra-se previsto no art. 133, II da CLT e ocorre quando o empregador concede a seu empregado licença remunerada por mais de 30 dias.

Essa licença remunerada não retira do empregado o direito ao terço constitucional sobre a remuneração paga. Se a licença ocorrer por tempo inferior a 30 dias, trata-se de hipótese de falta justificada, que não pode acarretar qualquer diminuição das férias do empregado.

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM PARALISAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DA EMPRESA POR MAIS DE 30 DIAS

Previsto no art. 133, III da CLT e observa o mesmo critério da licença remunerada por mais de 30 dias. Cabe ao empregador comunicar a paralisação das atividades ao Ministério do Trabalho e Previdência, objetivando a prevenção de fraudes contra o terço constitucional.

AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU AUXÍLIO DOENÇA POR MAIS DE 6 MESES

O empregado perde o direito às férias se ficar mais de 6 meses percebendo prestações advindas de acidente de trabalho ou auxílio-doença pelo sistema geral da Previdência Social. Essa hipótese está prevista no art. 133, IV da CLT.

ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO DA INTERRUPÇÃO DOS SERVIÇOS

É obrigação do empregador promover as anotações na carteira de trabalho do empregado das situações descritas anteriormente, sob pena de a omissão acarretar infração administrativa e nulidade do ato jurídico.

INÍCIO DE NOVO PERÍODO AQUISITIVO EM CASO DE PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS

As hipóteses elencadas interrompem o curso do período aquisitivo das férias, sendo sua fluência retomada com a cessação do evento interruptivo, quer dizer, novo período aquisitivo se inicia com o retorno do empregado ao trabalho.

Carolina de Souza Monteiro
Advogada da FIEMG da Gerência de Relações Trabalhistas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Compliance e Integridade Corporativa.