

Férias Individuais

Área Especial - Trabalhista

» Regras para Concessão

Há aspectos fundamentais a serem obedecidos na concessão das férias.

Inicialmente, é o empregador quem decide o momento em que o empregado deve sair de férias ([136](#) da [CLT](#)). O empregador tomará a decisão com base na sazonalidade da atividade, na demanda de trabalho, e, em última instância, em sua avaliação pessoal quanto a oportunidade e conveniência.

Não cabe consulta a empregados ou órgãos trabalhistas públicos (Ministério do Trabalho - MTb) ou privados (sindicatos, federações ou confederações), para a determinação da saída do empregado em férias.

A data da saída independe da solicitação do empregado. Contudo, se eventualmente este fizer uma solicitação, ficará a critério de o empregador analisar subjetivamente a data sugerida.

A concordância ou discordância por parte do empregado no que tange à data estipulada para o início das férias é irrelevante para a empresa.

Reforma trabalhista: a partir de 11.11.2017, o início das férias não poderá coincidir com os dois dias que antecedem feriados e domingos, ou ainda, do repouso semanal remunerado do empregado ([§ 3º](#) do [artigo 134](#) da [CLT](#)).

Períodos Mínimo e Máximo

De acordo com a [Constituição Federal, artigo 7º, inciso XVII](#), são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a 30 dias corridos de férias ([artigo 130, inciso I](#), da [CLT](#)).

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 ([artigo 134](#) e [§ 1º](#) da [CLT](#)).

Reforma trabalhista: a partir de 11.11.2017, mediante consentimento do empregado, as férias poderão ser concedidas em três períodos, um dos quais de pelo menos 14 dias corridos e os demais com, no mínimo, cinco dias corridos ([§ 1º](#) do [artigo 134](#) da [CLT](#)).

Remuneração em dobro

A [Súmula nº 450](#) do [TST](#) expressa ser devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no [artigo 137](#) da [CLT](#), quando, ainda, que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no [artigo 145](#) da [CLT](#).

Contudo, essa Súmula foi declarada inconstitucional pelo STF em 05.08.2022, através da [ADPF nº 501](#).

Assim, no caso de pagamento de férias fora do prazo de dois dias que antecedem o respectivo gozo, passou a não ser mais devido o pagamento em dobro, sendo mantida a multa administrativa no valor de R\$ 170,26 ([artigo 153](#) da [CLT](#)).

Fracionamento de Férias Individuais

A legislação trabalhista determina que o fracionamento das férias individuais pode acontecer em até três períodos ([artigo 134](#) da [CLT](#)). Nestes casos, um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

[Reforma trabalhista](#): a partir de 11.11.2017, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, desde que com a concordância do empregado e um dos períodos seja de no mínimo 14 dias corridos e os demais de pelo menos cinco dias corridos ([§ 1º](#) do [artigo 134](#) da [CLT](#)).

Aspectos Familiares

Os membros de uma mesma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a gozar férias individuais no mesmo período, se assim o desejarem, desde que essa opção não resulte em prejuízo para o andamento do serviço ([artigo 136](#) e [§ 1º](#) da [CLT](#)).

Para que os membros de uma mesma família possam gozar férias em um mesmo período, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos:

- a) devem trabalhar no mesmo estabelecimento ou empresa;
- b) expressar concordância, preferencialmente por escrito;
- c) não resultar em prejuízo para o serviço.

São condições cumulativas, ou seja, é necessário o cumprimento de todas para que os membros de uma mesma família possam gozar férias em um mesmo período. A mais importante é que as pessoas manifestem o desejo de gozarem as férias num mesmo período.

É o empregador que vai julgar a oportunidade e a conveniência de os membros da mesma família gozarem férias ao mesmo tempo, para não resultar em prejuízo para a empresa.

Não importa o grau de escolaridade do menor de 18 anos, podendo ser ensino fundamental, médio ou até universitário para juntar-se à sua família no período de férias no trabalho.

Aspectos Etários

Com a Reforma Trabalhista, a partir de 11.11.2017, não prevalece mais a proibição da concessão das férias de forma fracionada a menores de 18 e maiores de 50 anos.

[Reforma trabalhista](#): a partir de 11.11.2017, não mais haverá distinções conforme aspectos etários (revogação do [§ 2º](#) do [artigo 134](#) da [CLT](#) pela [Lei nº 13.467/2017](#)).

Menor de 18 anos

O objetivo da concessão das férias do menor de 18 anos, em período coincidente ao das férias escolares, é fazer com que o empregado não trabalhe durante as férias de sua escola e possa, com efeito, descansar.

O empregado estudante menor de 18 anos terá direito a fazer coincidir suas férias escolares com as individuais ([artigo 136](#) e [§ 2º](#) da [CLT](#)). Se as férias individuais forem concedidas em época diferente das escolares, será considerada licença remunerada, ou seja, não podem ser descontadas futuramente do período de férias que seguirá pendente.

É indiferente o grau escolar em que se encontra o empregado menor de 18 anos para que usufrua o direito de escolher a melhor época de suas férias, e direcioná-las para o momento em que se retira dos estudos para o gozo de suas férias escolares.

Se contar com mais de 18 anos, entra na regra geral da concessão das férias no período que melhor aprouver ao empregador ([artigo 136](#) da [CLT](#)). Nesse diapasão, o empregado maior de 18 anos não poderá usufruir das férias por sua vontade, vez que se configura a insubordinação, passível de demissão por justa causa ([artigo 482](#), [alínea "h"](#), da [CLT](#)).

Maiores de 50 anos

Na época da elaboração da [CLT](#), os cinquentenários viviam numa outra realidade que enfatizava o protecionismo social na concessão das férias.

A justificativa para que houvesse tanta rigidez na época da elaboração da [CLT](#) ([Decreto-lei nº 5.452/1943](#)), era pautada na expectativa de vida do povo brasileiro que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1942, era de 42,7 anos.

Atualmente, através da [Lei nº 13.467/2017](#), foi revogado o [§ 2º](#) do [artigo 134](#) da [CLT](#), que estabelecia a concessão das férias aos maiores de 50 anos de uma só vez.

[Reforma trabalhista](#): a partir de 11.11.2017, as férias poderão ser fracionadas aos empregados menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade empregados ([§ 1º](#) do [artigo 134](#) da [CLT](#)).

Não concessão das férias

Se as férias estiverem vencidas, dobradas e não concedidas, o empregado deve impetrar reclamatória trabalhista ([artigo 7º](#), [inciso XXIX](#), da [Constituição Federal](#)), com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, a fim de obter o valor pela dobra do período não gozado na vigência do pacto laboral.

Outra alternativa seria a ação de rescisão indireta, ainda durante o contrato de trabalho ([artigo 483](#), [alínea "d"](#), da [CLT](#)), eis que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando não cumprir o empregador as obrigações do referido ajuste laborativo.