

**FACULDADE DE JUSSARA**  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Cristiane Rocha de Lima**  
**Fernando Rocha Bomfim**  
**Luciano Oliveira Alves**  
**Lucivane Cardoso dos Santos Ferreira**  
**Sirley Servo de Deus Borges**

**DIREITO DE FÉRIAS**

**JUSSARA-GO**  
**DEZEMBRO/2010**

**FACULDADE DE JUSSARA**  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Cristiane Rocha de Lima**  
**Fernando Rocha Bomfim**  
**Luciano Oliveira Alves**  
**Lucivane Cardoso dos Santos Ferreira**  
**Sirley Servo de Deus Borges**

**DIREITO DE FÉRIAS**

Artigo apresentado para conclusão do Curso de Ciências Contábeis pela Faculdade de Jussara, sob a orientação do professor Daniel Cervantes Ângulo Vilarinho.

**JUSSARA-GO**  
**DEZEMBRO/2010**

**FACULDADE DE JUSSARA**  
**CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Cristiane Rocha de Lima**  
**Fernando Rocha Bomfim**  
**Luciano Oliveira Alves**  
**Lucivane Cardoso dos Santos Ferreira**  
**Sirley Servo de Deus Borges**

**DIREITO DE FÉRIAS**

**AVALIADORES:**

---

Daniel Cervantes Ângulo Vilarinho - FAJ  
(Orientador)

---

Djalma Aparecido Alves de Brito - FAJ  
(Membro)

---

Marcelo Medeiros Canella - FAJ  
(Membro)

**JUSSARA-GO**  
**DEZEMBRO/2010**

*Aos nossos pais, namorados, esposos e esposas e  
também aos amigos, grandes incentivadores e  
companheiros de jornada na busca do  
conhecimento, os quais não mediram esforços  
para que alcançássemos o nosso objetivo e  
realizássemos mais uma etapa da nossa vida.*

## ***AGRADECIMENTOS***

*A todas as pessoas que contribuíram para que nosso artigo acontecesse. Aqueles que nos apoiaram no desenvolvimento do nosso trabalho, através de conversas, empréstimos de livros, críticas construtivas e elogios que sempre nos davam maior motivação. Aos Professores: Daniel Cervantes Angulo Vilarinho, Leandra Regina Semensato e Marcelo Medeiros Canella que nos orientou. As bibliotecárias desta instituição que, com muita paciência e dedicação, orientou e estimulou esta pesquisa.*

*...Determinação, coragem e  
auto confiança são fatores  
decisivos para o sucesso.  
Se estamos possuídos por uma  
inabalável determinação  
conseqüiremos superá-los.  
Independentemente das  
circunstâncias, devemos ser  
sempre humildes, recatados e  
despidos de orgulho.*

***Dalai Lama***

## SUMÁRIO

|                                                      |           |
|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b>                                 | <b>09</b> |
| <b>2. REVISÃO BIBLIOGRAFICA</b>                      | <b>11</b> |
| 2.1. Origens na história                             | 11        |
| 2.2. Princípios                                      | 12        |
| 2.3. Aquisição do direito                            | 13        |
| 2.4. Apuração                                        | 14        |
| 2.5. Duração                                         | 15        |
| 2.6. Faltas não computadas                           | 15        |
| 2.7. Perda do direito                                | 17        |
| 2.8. Concessão                                       | 17        |
| 2.9. Professores                                     | 18        |
| 2.10. Marítimos                                      | 19        |
| 2.11. Domésticos                                     | 19        |
| 2.12. Menores de 18 e menores de 50 anos             | 19        |
| 2.13. Membros da mesma família                       | 20        |
| 2.14. Prestação de serviço durante as férias         | 20        |
| 2.15. Aviso de férias                                | 20        |
| 2.16. Remuneração das férias – pagamento             | 21        |
| 2.17. 1/3 de férias                                  | 21        |
| 2.18. Abono de férias                                | 22        |
| 2.19. Pagamento em dobro das férias                  | 22        |
| 2.20. Férias proporcionais                           | 23        |
| 2.21. Anotações na CTPS/ficha-livro de registro      | 24        |
| 2.22. Prescrição das férias                          | 24        |
| 2.23. Reclamação trabalhista/concessão               | 25        |
| 2.24. Férias coletivas                               | 25        |
| 2.25. Incidência                                     | 26        |
| 2.25.1 Contribuição Previdenciária                   | 26        |
| 2.25.2 FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço | 27        |
| 2.25.3 IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte       | 27        |
| <b>2.26. PENALIDADES</b>                             | <b>28</b> |
| <b>3. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>                       | <b>29</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b>                                   | <b>31</b> |
| <b>ANEXOS</b>                                        | <b>32</b> |

## RESUMO

O direito de férias integra a defesa do lazer e descanso do cidadão, por motivos médicos, familiares e sociais. É necessário um período de recesso ao trabalho, para que o colaborador possa repor suas energias, pois assim conseguirá melhor desenvolver o trabalho que a ele compete. Uma conquista com aproximadamente 70 anos, as férias tornou-se um ganho universal. Trata-se de uma regalia para poucos, onde o repouso era por 15 dias, apenas para trabalhadores em obras públicas, do Ministério da agricultura e Comércio. No entanto, a Organização Internacional do Trabalho impulsiona a propagação desse direito. Aliada a ela vem a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 que frisa ainda mais este direito adquirido.

O desenvolvimento e crescimento desenfreado da indústria impulsionavam a concessão de férias aos funcionários. Contudo foi a partir do Tratado de Versailles que houve a universalização do direito dos trabalhadores a férias remuneradas.

Este trabalho tem por finalidade apresentar o surgimento, as definições e esclarecimentos sobre o direito de férias, mostrando a necessidade do descanso sem perda do pagamento legalmente previsto ao empregado, baseados e defendidos pela Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho. Vem fortalecer informações a respeito desse direito adquirido pela classe operária, de forma simples e objetiva para que seja acessível a todos.

Palavras-chave: Direito, Trabalho, Férias.

## **ABSTRACT**

The vacation rights integrate a defense of leisure and rest of the citizen for physician, family and social reasons. It's necessary a period of rest, for the colaborator replace his /her energy so the he /she can get a better development of his/her work. A conquest with almost 70 years vacations became an universal profit . It's a regal rights just to few people , so the rest it was only for 15 days to public work of the agriculture and business ministry. Although, the work International Organization stimulate the propagation of this right. Associated with this comes the human rights declaration in 1948, that frieze this got right. The uncontrolled development and growth of the industry stimulated the permit of vacation for the servants. Nevertheless with the Versailles Pact there is an universalization of the workers right to salaried vacation. This work has the aim of show the appear ,the definitions and elucidation about vacation's rights, showing the necessity of rest without loss legal payment anticipated to the worker , based and defend for the Federal Constitution and the consolidation of the work's laws. It comes to support informations in point of right got to worker's class, in a simple and direct way, to be accessible for all.

Keywords: Law, Work, Vacation

## 1. INTRODUÇÃO

O direito de férias no Brasil foi conquistado após as greves operárias do meio do século XX, onde defendiam melhores condições de trabalho, melhores salários e garantias<sup>1</sup>.

O principal objetivo de ter férias é ter um período de descanso, por isso o trabalhador não pode se privar das férias mesmo que isto seja por vontade própria e ele deve consumir no mínimo de 2/3 do período. Esse período constitui-se um importante mecanismo de construção à sua cidadania, pois lhe dá a liberdade pelo menos por um período de tempo da alienação do trabalho, da fadiga causada pelo estresse e desgaste mental que leva a pessoa a ficar mais tempo junto à família e grupos sociais, deixando a pessoa, mas a mercê de si próprio podendo com isso realizar viagens e até mesmo um período para dar mais atenção a sua saúde o que é de suma importância.

Esse direito de férias conquistado pelo trabalhador tem várias maneiras a ser adquirido, provém da maneira que se elabora o contrato, embora a normas a serem seguidas, que ampara tanto o empregado como também o empregador.

Férias é um período de descanso determinado por lei. Portanto, é um direito trabalhista adquirido pelo empregado, inerente ao contrato de trabalho e por consequência é uma obrigação do empregador.

O direito de férias abrange a todos os empregados (rural e urbano), servidores públicos, membros das forças armadas e empregados domésticos dentre outros. Corresponde ao período de descanso que é devidamente remunerado após um ano de serviço prestado sendo um tempo para que o indivíduo desfrute de lazer, e também reponha suas energias<sup>2</sup>.

Perante a lei fica facultado ao empregado o direito e o dever de ter este período para descanso, levando em consideração que o empregado que trabalha mais tem direito a um número maior de dias e aquele que trabalha menos necessita de um período menor, dessa forma ensina Godinho:

Férias é o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e

---

<sup>1</sup> Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9rias>. Acesso em 06/10/2010>.

<sup>2</sup> Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/3259/ferias-individuais-e-coletivas>>.

implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política (GODINHO, 2007, p. 952).

O art. 7º da Constituição Federal<sup>3</sup> de 1988 rege: “São direitos dos trabalhadores... além de outros... XVII – gozo de férias anuais remuneradas com pelos menos, um terço a mais do que o salário normal.”

Reafirma a Consolidação das Leis do Trabalho<sup>4</sup>:

Art. 129 – Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Em função disso, acrescenta Saad (2004 apud Bonfim, 2008, p. 743), quando nos diz sobre esse assunto:

Sob o ângulo fisiológico, não se sabe ao certo qual o tempo de repouso anual de que precisa o trabalhador. Mas de qualquer modo, o assalariado necessita cada ano interromper seu labor, para descansar durante um lapso de tempo predeterminado em lei.

Dessa maneira, tirar férias abrange tanto o empregado que tem o direito a elas, como também fica obrigado ao empregador concedê-la e obviamente remunerá-las nesse período de descanso. Este direito tem como finalidade a preservação e proteção do lazer e o repouso do empregado, a fim de estimular o seu bem-estar físico e mental.

---

<sup>3</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a atual lei fundamental e suprema do Brasil, servindo de parâmetro de validade a todas as demais espécies normativas, situando-se no topo do ordenamento jurídico. Disponível em <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o\\_brasileira\\_de\\_1988](http://pt.wikipedia.org/wiki/Constitui%C3%A7%C3%A3o_brasileira_de_1988)>. Acesso em: 20/11/2010>

<sup>4</sup> Consolidação das Leis do Trabalho estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91896/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>>. Acesso em: 20/11/2010.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1. Origens na História

Férias vem do latim “Feria” que significa dia de festa e repouso e estava normalmente relacionada com uma comemoração religiosa e é a partir deste sentido que surgiram os vocábulos “férias e feriado”, este último provem do latim “feriatus” que significa o que está em festa, o que descansa.<sup>5</sup>

Foi no século XVIII que surgiram as primeiras medidas legais em benefício ao empregado. O Direito de Férias tornou-se bandeira histórica de reivindicação nas lutas operárias, que se estenderam pela Europa a partir de 1848.<sup>6</sup>

Em 1872 a Inglaterra tornou-se o primeiro país a promulgar uma lei tornando obrigatória a concessão de férias.<sup>7</sup>

Diz Amauri Mascaro Nascimento:

O direito às férias integra o conjunto de garantias conferidas ao empregado visando à defesa do seu lazer e repouso. 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. (MASCARO, 1999, p.. 304).

Somente a partir do século XX este direito teve sua consolidação como norma legal na maior parte dos países, no Brasil o fortalecimento do movimento operário a partir das greves de 1917 acabou resultando na primeira Lei de férias, isto aconteceu em 1925 a Lei (4.982/25) garantia quinze dias de descanso aos trabalhadores das indústrias dos comércios e dos bancos.<sup>8</sup>

Depois da primeira guerra mundial surgiram os primeiros textos de lei estendendo as férias aos trabalhadores em geral. Até 1934 apenas cerca de doze países asseguravam férias

---

<sup>5</sup> Disponível em :< <http://pt.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9rias>> Acesso em: 02/12/2010.

<sup>6</sup> , Disponível em :< <http://www.sinprojun.org.br/not-ferias%20dos%20prof%20perg%20e%20respostas.htm>> Acesso em: 13/12/2010

<sup>7</sup> Disponível em :< <http://www.sinprojun.org.br/not-ferias%20dos%20prof%20perg%20e%20respostas.htm>> Acesso em: 13/12/2010

<sup>8</sup> Disponível em :< <http://www.sinprojun.org.br/not-ferias%20dos%20prof%20perg%20e%20respostas.htm>> Acesso em: 13/12/2010

anuais remuneradas aos trabalhadores, ainda neste mesmo ano as férias anuais se tornaram um direito constitucional e algumas Convenções Coletivas de Trabalho passaram a prescrevê-las. Em 1936 houve um impulso no sentido da difusão desse direito, com a promulgação da Convenção nº 52 da Organização Internacional do Trabalho.<sup>9</sup>

Em 1943 a CLT fixou as férias em trinta dias a sua duração mínima. A *Declaração Universal dos Direitos do Homem* de 10.12.47, em seu art. 24, especifica que “*Toda pessoa tem direito... á férias periódicas remuneradas.*” Também com a Constituição Federal de 1988 os trabalhadores conquistaram o direito de receber o salário de férias acrescido de adicional de um terço, a qual assegura diversas garantias constitucionais com o objetivo de dar maior efetividade aos direitos fundamentais permitindo participação do poder judiciário sempre que houver lesão ou ameaça de lesão ao direito e a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), esta que é a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e Direito processual do trabalho e tem por seu principal objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

A Consolidação das Leis do trabalho (CLT) foi criada por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 01.05.1943 e sancionada pelo presidente em vigência Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista até então existente no Brasil.

## 2.2. Princípios

O direito do empregado às férias tem como parâmetros cinco princípios básicos<sup>10</sup>, a seguir:

*Anualidade:* todo empregado tem direito a férias, após 12 meses, isto é, um ano trabalhado (conhecido como período aquisitivo), previsto um prazo subsequente para o gozo (chamado de período concessivo) conforme traz o art. 130, da CLT: “Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho o empregado terá direito a férias”.

*Remunerabilidade:* durante as férias é assegurado o direito à remuneração integral, como se o mês de férias fosse de serviço. A aludida remuneração é acrescida do denominado

---

<sup>9</sup> Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o\\_Internacional\\_do\\_Trabalho](http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho), cesso em: 20/11/2010.

<sup>10</sup> Disponível em: < <http://jus.uol.com.br/revista/texto/3259/ferias-individuais-e-coletivas>> Acesso em: 13/12/2010

terço constitucional, nos termos do art. 7º, XVII, da CF. Os adicionais salariais (horas extras; noturno; insalubridade; periculosidade, etc.) integram a remuneração das férias, com fundamento no art. 142, parágrafo 5º, da CLT.

*Continuidade:* o fracionamento da duração das férias sofre limitações, com interferência da lei, exatamente para preservar, o quanto possível, a concentração contínua do maior número de dias de descanso. Assim, as férias serão gozadas em dias corridos, contando-se domingos e feriados e de uma só vez, nos moldes do art. 134 da CLT, o qual diz que as férias serão concedidas por ato do empregador em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

*Irrenunciabilidade:* uma vez que o empregado não pode “vender” as férias, é vedada legalmente a conversão total de férias em pagamento em dinheiro, sendo que o empregado terá o direito de gozá-las e a lei prevê apenas parte dessa conversão em dinheiro, por meio do abono de férias, conforme art. 143 da CLT, que diz: “é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes”.

*Proporcionalidade:* significa que a duração das férias pode sofrer reduções em funções de ausências do empregado, isto é, com faltas injustificadas, como também, será assegurado ao empregado um pagamento proporcional remuneratório dos períodos aquisitivos não completados em decorrência da extinção de contrato de trabalho.

Desse modo, a Súmula<sup>11</sup> 89 do TST assegura que: “se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

### 2.3. Aquisição do Direito

Admitido na empresa, o empregado precisa cumprir um período para adquirir o direito de férias. Esse período é denominado *período aquisitivo* que é de 12 meses conforme CLT, em seu art.130.

---

<sup>11</sup> Súmula um verbete que registra a interpretação pacífica ou majoritária adotada por um Tribunal a respeito de um tema específico, com a dupla finalidade de tornar pública a **jurisprudência** para a **sociedade** bem como de promover a uniformidade entre as decisões. Em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%BAmula>> Em: 20/11/2010

Portanto, passados os 12 meses da aquisição, vêm os 12 meses para concessão – período em que o empregador decidirá em qual mês convém para a empresa conceder as férias aos seus colaboradores.

Logo, o período concessivo das férias será o novo período aquisitivo para férias posteriores. Sendo assim, esse período que começa a ser considerado a partir da data de admissão do empregado, isto é, desde o primeiro dia de serviço prestado na entidade.

Em caso de transferência do local de trabalho ou de sucessão o direito de férias não sobre alteração.

## 2.4. Apuração

Normalmente a duração das férias é de 30 dias corridos para aqueles que laboram em regime integral (44h/semanais).

Já no trabalho em regime de tempo parcial, cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais (Art. 58-A da CLT), há uma proporcionalidade entre os dias de férias e o número de horas semanais trabalhadas (o art. 130-A da CLT):

**Tabela de duração das férias por regime de tempo parcial**

| <b>Dias de descanso</b> | <b>Horas trabalhadas</b>         |
|-------------------------|----------------------------------|
| 18                      | superior a 22 horas até 25 horas |
| 16                      | superior a 20 horas até 22 horas |
| 14                      | superior a 15 horas até 20 horas |
| 12                      | superior a 10 horas até 15 horas |
| 10                      | superior a 05 horas até 10 horas |
| 08                      | Igual ou inferior a 5 horas      |

Quando o empregado perde o direito às férias, ao retornar ao serviço inicia-se nova contagem de período aquisitivo, ou seja, será considerado mais um período de 12 meses para que sejam concedidas as férias adquiridas, tendo ainda a empresa, um período de 12 meses

posteriores à aquisição para concedê-las.

## 2.5. Duração

Todo empregado que trabalha 44 horas semanais fará jus a férias anuais, obedecendo à tabela abaixo, a qual leva em consideração as faltas injustificadas, isto é, verifica-se a assiduidade do empregado nos 12 meses que constituem o período aquisitivo, conforme art. 130 da CLT.

**Tabela de duração das férias por regime de tempo integral**

| <b>Dias de descanso</b> | <b>Numero de faltas injustificadas</b> |
|-------------------------|----------------------------------------|
| 30                      | até 5 faltas                           |
| 24                      | de 6 a 14 faltas                       |
| 18                      | de 15 a 23 faltas                      |
| 12                      | de 24 a 32 faltas                      |
| 00                      | mais de 32 faltas                      |

No entanto, há uma particularidade em relação ao trabalho em regime de tempo parcial, pois há apenas um critério, ou seja, se o empregado tiver mais de sete faltas durante o período aquisitivo, independentemente da duração semanal do trabalho, terá o seu período de férias reduzido à metade (parágrafo único do art. 130- A da CLT).

## 2.6. Faltas Não Computadas

Durante o período aquisitivo, existem algumas situações em que o empregado falta ao serviço, porém, para apuração do período de gozo, não devemos considerar como falta:

- Até 2 dias consecutivos, isto é, dias seguidos, em caso de falecimento de pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social viva sob sua dependência econômica; cônjuge ou equiparados, ascendente como: pai, mãe, avós, bisavós, descendentes

como: filhos, netos, bisnetos, irmão ou irmã, pessoa que viva sob dependência econômica do empregado; (Art. 131 c/c art. 473, inc. I, ambos, da CLT);

- Até 3 dias consecutivos em virtude de casamento, pois necessita de ajuste nos detalhes e preparação, já que para os noivos é uma data tão importante; (Art. 131 c/c art. 473, inc. II, ambos, da CLT)

- Por 5 dias, em caso de nascimento de filho, contados a partir do dia do nascimento do filho, pois é momento tão agraciado na vida de um homem e de uma mulher, um presente de Deus, o nascimento de uma criança, que precisa ser apreciado por ambos. Esta concedida pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, o que até então era de 1 (um) dia conforme estabelecia o artigo 473, III, da CLT;

- Por um dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, ato em prol da vida, no qual algumas pessoas ficam fracas após a doação, por isso necessitando de um dia de descanso para repor as energias; (Art. 131 c/c art. 473, inc. IV, ambos, da CLT)

- No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar. Se ficar afastado para prestar serviço militar, defendendo a ordem e os direitos do país, o tempo anterior ao afastamento é computado na volta, para continuidade da contagem do período aquisitivo; (Art. 131 c/c art. 473, inc. VI, ambos, da CLT)

- Durante a licença compulsória da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, sendo 120 dias para licença e 14 dias para o aborto não criminoso. O afastamento decorrente de salário-maternidade ou aborto não criminoso não terá nenhuma implicação nem prejudicará os direitos da empregada, porque é de interrupção remunerada do contrato de trabalho; (Art. 131, inc. II, da CLT)

- Por motivo de acidente de trabalho ou incapacidade que propicie a concessão de auxílio doença junto ao INSS, desde que o afastamento não exceda a 06 meses; (Art. 131, inc. III, da CLT)

- Justificada pela empresa, desde que a falta não tenha sido descontada do respectivo salário. As faltas justificadas pela empresa poderão constar do regulamento da mesma; (Art. 131, inc. IV, da CLT)

- Durante a suspensão preventiva, isto é, para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, durante a investigação que se fizer necessária, mesmo quando for

impronunciado ou absolvido; (Art. 131, inc. V, da CLT)

- Nos dias em que não haja serviço, desde que a paralisação seja por período igual ou inferior a 30 dias. (Art. 131 c/c art. 473, inc. VI, ambos, da CLT)

## **2.7. Perda do Direito**

Se o empregado ficar afastado do serviço durante o período aquisitivo, podem surgir implicações quanto ao seu direito de férias. (CLT, art. 133).

Perderá o direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- Deixar o emprego e não for readmitido no prazo de 60 dias;
- Permanecer em gozo de licença com percepção de salário por mais de 30 dias;
- Deixar de trabalhar, com percepção de salários, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, pois a paralisação da empresa por mais de 30 dias fulmina o direito devido à suspensão do contrato de trabalho;
- Tiver percebido, da previdência social, prestações de acidente de trabalho ou auxílio doença, por mais de 6 meses embora descontínuo.

A interrupção da prestação de serviços pelos motivos acima mencionados deverá ser anotada na CTPS e no Livro ou Ficha de Registro dos Empregados.

## **2.8. Concessão**

O período concessivo é aquele em que o empregador deverá conceder as férias ao empregado, contando-se o referido período a partir do 1º dia após o empregado ter adquirido o direito, até completar 12 meses. Segundo Godinho (2007, p. 967), “constitui-se, portanto, no lapso temporal de 12 meses imediatamente seguinte ao respectivo período de aquisição das férias”. Deve-se observar que o período de gozo deverá iniciar e terminar dentro dos 12 meses, pois se ultrapassado este período, o empregador pagará a remuneração em dobro, conforme previsto na CLT, art. 134.

Em regra, o gozo de férias deve ser em um só período, tendo em vista sua própria finalidade, ou seja, que o trabalhador tenha o tempo necessário para recuperar as energias

despendidas durante o período de trabalho.

Excepcionalmente, o período de férias poderá ser fracionado em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Tratando-se de procedimento excepcional, fica evidente a obrigação de a empresa justificar o fracionamento em dois períodos, o que poderá ocorrer a pedido do trabalhador ou por necessidade da empresa. Para tanto, poderá o empregador efetuar o controle das concessões, através da escala anual de férias.

Posto assim, o empregado não pode exigir do empregador determinado mês para as férias, uma vez que a lei dispõe que a concessão será no período concessivo, na época que melhor consulte os interesses do empregador, de acordo com a CLT, art. 136.

É relevante destacar que durante as férias o empregado está legalmente proibido de prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regulamente mantido com aquele. A concessão, conforme disposto na CLT, em art. 135, será participada por escrito com antecedência mínima de 30 dias.

## **2.9. Professores**

Assegura-se ao professor o pagamento dos salários no período de férias escolares. Assim, durante as férias escolares é assegurado o pagamento da mesma remuneração recebida durante o período de aulas. Se despedido sem justa causa ao término do ano letivo, ou no curso destas férias, faz jus aos referidos salários (§ 3º do art. 322 da CLT e Súmula 110 do TST).

Também, convém mencionar que durante as férias não poderá ser exigido outro serviço senão o relacionado com a realização de exames (§ 2º do art. 322 da CLT e Súmula 110 do TST).

## **2.10. Marítimos**

O tripulante que por determinação do armador for transferido para o serviço de outro terá computado, para efeito de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las ao armador, a cujo serviço se encontrar a época de gozá-las, em

conformidade com a art. 150 da CLT.

E ainda traz uma particularidade em se tratando da remuneração, como descreve o art. 152 da CLT: “A remuneração do tripulante no gozo das férias, será acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo”.

### **2.11. Domésticos**

O art. 3º da Lei n. 5.859/72, com redação dada pela Lei 11.324, de 19/07/2006, dispõe que:

“Art. 3º. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.”

Entretanto, cabe salientar que a referida alteração da Lei 11.324, de 19/07/2006, somente tem aplicabilidade aos períodos aquisitivos iniciados após a edição da referida Lei, conforme prega o seu art. 5º.

### **2.12. Menores de 18 e Maiores de 50 Anos**

Esses empregados deverão gozar suas férias em um único período, sendo, portanto, vedado o fracionamento, inclusive em se tratando de férias coletivas (CLT, art. 134, § 2º).

O empregado que seja menor e esteja estudando tem direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares. Nesta situação, inclui-se evidentemente se o menor aprendiz que deverá ter seu período de gozo coincidente com as férias do SENAC ou do SENAI.

### **2.13. Membros Da Mesma Família**

Os membros de uma mesma família que prestarem serviços ao mesmo empregador poderão solicitar suas férias em um mesmo período, caso isso seja conveniente ao empregador. Dizemos isso porque esta possibilidade depende da vontade do empregador, que

poderá negá-la se a ausência destes empregados trazer prejuízos para os serviços (art. 136, § 1º, da CLT).

Deve-se considerar, finalmente, que a época da concessão das férias será sempre a que melhor consulte os interesses do empregador, ressalvada a hipótese do estudante menor.

#### **2.14. Prestação de Serviços Durante as Férias**

Segundo o art. 138 da CLT, o empregado em gozo de férias não pode prestar serviços a outro empregador, salvo obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

De acordo com Vólia Bomfim (2008, p. 767), o empregado não pode vender todas as suas férias para trabalhar para o empregador, isto é, receber as férias para descanso e trabalhar durante esses dias, mesmo que em atividade distinta, pois tal ato se caracteriza em transação ilegal feita em fraude à lei e desnatura a finalidade das férias.

Diante disso, devemos ressaltar que as férias representam um direito, portanto, o empregado não pode querer que o empregador deixe de pagar totalmente pelo período de férias, já que este é um direito do trabalhador que tem caráter irrenunciável.

#### **2.15. Aviso de Férias**

A concessão de férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 dias, devendo o interessado estar consciente do recebimento da participação, para planejar suas férias e não pegá-lo desprevenido (art. 135 da CLT).

#### **2.16. Remuneração das Férias – Pagamento**

Em relação à remuneração do período de férias, estas deverão ser pagas com base no salário da época em que foram concedidas.

Se, eventualmente, ocorrem reajustes salariais na empresa, com início de vigência

durante as férias do empregado, este fará jus ao complemento do valor por ocasião da concessão.

Outras situações trabalhistas que devem ser observadas variam com o tipo de salário recebido, que estão descritas a seguir (art. 142 da CLT):

- Salário por hora, com jornada variável: apura-se a média aritmética do número de horas do período aquisitivo, aplicando-se o valor da remuneração à data da concessão (§ 1º).
- Salário por tarefa: apura-se a média aritmética da produção, dentro do período aquisitivo, aplicando-se no resultado o valor da tarefa na data da concessão (§ 2º).
- Salário por comissão: apura-se a média percebida pelo empregado, dentro dos 12 meses que antecedem a data da concessão das férias (§ 3º).

Assim, durante as férias, a remuneração do empregado será a mesma, como se estivesse em serviço, coincidida com a do dia da concessão acrescida de um terço, em conformidade com a CF, art 7º, XVII.

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 da CLT, serão efetuados até dois dias ante do início do respectivo período de gozo (art. 145 da CLT), sob pena de pagamento em dobro (Orientação Jurisprudência 386 da SBDI-1 do TST).

## **2.17. 1/3 de Férias**

A Constituição Federal, em vigor desde 05 de outubro de 1988, determinou que as empresas são obrigadas ao pagamento de 1/3 a mais que o salário normal quando do gozo das férias anuais, seja sobre férias vencidas, proporcionais, indenizadas, em dobro ou simples (CF, art 7º, XVII) .

Sobre o assunto relata Godinho:

Terço constitucional de férias é a parcela suplementar que se agrega, necessariamente, ao valor pertinente às férias trabalhistas, à base de um terço desse valor. À figura tem sido consignada também a equivocada denominação de “abono constitucional de férias. (GODINHO, 2007, p. 979)

## **2.18. Abono de Férias**

A lei não permite a conversão total das férias em pagamento em dinheiro. A natureza jurídica das férias é, em primeiro lugar, a de obrigação de fazer.

No entanto, permite esta conversão quando há 1/3 das férias. Assim, o abono de férias e a transformação de 1/3 da duração das férias em dinheiro. Tal atitude poderá provocar a redução do número de dias de férias e aumentará o ganho do empregado. O empregado que tem direito a 30 dias de férias, poderá receber 10 dias em dinheiro, isto é, “vender” 10 dias, gozando 20 dias de férias (CLT, art. 143).

O abono deverá ser requerido pelo empregado, por escrito, até 15 dias antes do término do período aquisitivo. No entanto, caso o empregado decida-se no tempo certo a converter 10 dias em abono pecuniário, o empregador não poderá recusar-se de comprá-las.

## **2.19. Pagamento em Dobro das Férias**

Se o empregador não conceder as férias dentro do período concessivo, estará obrigado a pagar a remuneração em dobro, além de assegurar o descanso ao empregado, no entanto, não significa que o dobro se refere também aos dias de descanso, é somente ao pagamento. Dessa maneira, mesmo que as férias tenham início no período concessivo, os dias gozados após este período serão pagos em dobro (Súmula 81 do TST).

A esse respeito, nos descreve Vólia Bomfim:

O empregador não pode deixar para o ultimo dia do período concessivo para dar férias a seu empregado, pois necessariamente, um dia recairá dentro do prazo, mas os demais 29 dias de férias irão invadir o mês subsequente, que já estará fora do período concessivo. O patrão quiser protelar as férias de seu empregado deverá deixar para o ultimo mês e não o ultimo dia do período concessivo. (VÓLIA, 2008, p. 764 e 765 )

No caso da remuneração em dobro, isto é de natureza indenizatória, será também acrescida do terço constitucional.

## **2.20. Férias Proporcionais**

Essa denominação refere-se ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência da rescisão.

Em outras palavras, quando o empregado trabalha um período inferior a 12 meses, tem direito a férias proporcionais ao período trabalhado.

A cada fração acima de 14 dias, considera-se o mês para cálculo de férias proporcionais, sendo de direito do empregado que não foi demitido por justa causa. Por causa disso, a lei traçou um critério para empregados com mais de um ano de casa e outro para empregados com menos de um ano, esclarecido nos arts. 146 e 147 da CLT, como seguem:

Art. 146- Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único: Na cessação do contrato de trabalho, após 12 meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

Art. 147- O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

O direito do empregado, nessas condições, é amplo. Sempre terá direito ao pagamento, salvo na hipótese, única restrição da lei: a dispensa com justa causa. Assim, se o empregado cometer justa causa e for dispensado do serviço, o empregador não é obrigado a pagar-lhe férias proporcionais. Mas, se pedir demissão, se for dispensado sem justa causa, se aposentar etc..., terá o direito (Súmulas 171 e 261 do TST).

Em síntese, o empregado que comete justa causa, tendo mais, ou menos, de um ano, sempre perde o direito às férias proporcionais. Terá assegurado o direito sempre que despedido sem justa causa, qualquer que seja seu tempo de serviço. No término do contrato a prazo também sempre haverá o direito, como também no caso de pedido de demissão ou aposentadoria.

## **2.21. Anotações na CTPS/Ficha-Livro de Registro**

O empregado não poderá entrar em gozo de férias sem que apresente ao empregador

sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para as anotações regulares, devendo referidas anotações ser feitas na ficha ou no livro de registro de empregados (art. 135, §1º, da CLT).

Para tanto, caso o empregado não entregue a Carteira de Trabalho ao empregador, para a devida anotação das férias, poderá ficar sob pena de não usufruí-la enquanto não entregá-la.

## **2.22. Prescrição das Férias**

Extinto o contrato, é de 2 anos o prazo para ingressar com processo judicial, e durante a relação de empregado é de 5 anos (CF.art.7º. XXIX). A prescrição, durante o vínculo empregatício, é contada a partir do fim do período concessivo e não do período aquisitivo (art. 149 c/c art. 134, ambos da CLT) ou do término do contrato de trabalho (art. 149 da CLT).

Enquanto estiver no emprego, portanto no curso do contrato de trabalho, o empregado disporá do prazo de 5 anos para reclamar na Justiça do Trabalho as férias vencidas que não gozou.

Quando mais demorar, mais períodos de férias vencidas serão atingidos. Quando o contrato de trabalho, por qualquer causa, extinguir-se, o empregado terá 2 anos para reclamar judicialmente os pagamentos correspondentes às férias que não gozou, inclusive proporcionais. Não observados esse gozos, dá-se a prescrição do direito de ação.

## **2.23. Reclamação Trabalhista/Concessão**

Nossa legislação permite ao empregado, quando não concedidos as férias no período legal, pleitear na Justiça do Trabalho a marcação de suas férias, oportunidade em que o Juiz determinará através de sentença a época de gozo das mesmas (art. 137, § 1º da CLT).

O não-cumprimento pela empresa implicará o pagamento ao empregado de 5% do salário mínimo, por dia de atraso que ultrapassar a data determinada pelo Juiz para o início das férias, pois a entidade descumpriu uma ordem judicial (art. 137, § 2º da CLT).

Cópia da decisão da Justiça do Trabalho será enviada ao Ministério do Trabalho, para que a empresa seja autuada administrativamente (art. 137, § 3º da CLT).

## **2.24. Férias Coletivas**

Todos os empregados de uma empresa, ou de seus setores, ou ainda de determinados estabelecimentos, poderão gozar férias coletivas, inclusive em 2 períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos (art. 139, § 1º da CLT)..

Contudo, o empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, com a antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias, informando quais os estabelecimentos ou setores. Neste mesmo prazo, o empregador deverá encaminhar cópia da comunicação aos Sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, providenciando, ainda, a afixação de aviso nos locais de trabalho (art. 137, § 2º e 3º da CLT).

A empresa poderá promover a dispensa à referência do período aquisitivo das férias concedidas, quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300, mediante carimbo nas CTPS dos empregados, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Adotado este procedimento, a empresa deverá fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação da indicação do início e fim das férias (art. 141, § 1º e 2º da CLT).

No caso dos empregados terem sido contratados há menos de 12 meses, gozarão na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo. Isto é, os empregados terão férias proporcionais ao período trabalhado e receberão por elas. Entretanto, não poderá este, ter prejuízo com relação aos outros dias de descanso que não configuram como férias. Assim receberá os dias restantes como pagamento de salário normal, porém sem retornar ao trabalho. No entanto, ao retornarem inicia-se o novo período aquisitivo. Para melhor esclarecimento segue um exemplo:

- Período trabalhado por um empregado na empresa: 6 meses
- Dias de férias a qual tem direito: 15 dias devido ter trabalhado a metade do período aquisitivo.

Portanto, será 15 dias de férias e 15 dias de recesso da empresa. Assim o pagamento das férias será referente a 15 dias o qual terá também o acréscimo de 1/3. Os outros 15 dias o empregado receberá salário, pois não pode ter prejuízo da remuneração. Assim ao retornar ao trabalho começa a contagem de um novo período.

Com relação ao abono de férias coletivas, isto é, direito facultado ao empregado de converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe

seria devida nos dias correspondentes, deverá ser objeto de Acordo Coletivo entre o empregador e o Sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente do requerimento individual<sup>12</sup> (art. 143, § 2º da CLT).

Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes as férias coletivas gozadas pelo empregado.

## 2.25. Incidências

### 2.25.1 Contribuição Previdenciária

O INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) terá incidência, observadas as alíquotas de 8%, 9% e 11%, conforme o valor e teto máximo mensal.

Para determinação da alíquota de desconto, obedecido referido teto, somando-se as importâncias recebidas durante o mês (salário e férias) e não as parcelas separadamente.

EMENTA: O período de férias gozadas é considerado tempo de serviço, e, portanto, sobre ele incide contribuição previdenciária. O período de férias indenizado não integra o salário-de-contribuição (**Medida Provisória nº 1.523-7/97**. PARECER PG/CCAR/Nº 59/97. (COAD ATC - Trabalhista e Previdência Social - 34/97, pg. 601) g.n.).<sup>13</sup>

Em relação ao abono de férias, como descreve a Lei 8.212/91, não integrava o salário de contribuição. No entanto, pela Medida Provisória nº 1.523, passa a incidir sobre este a contribuição previdenciária<sup>14</sup>.

### 2.25.2 FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

---

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3259>> Acesso em : 12/11/2010.

<sup>13</sup> Disponível em: <[http://www.widesoft.com.br/users/fp/Artigo\\_ContrPrevidenciaria.htm](http://www.widesoft.com.br/users/fp/Artigo_ContrPrevidenciaria.htm)> Acesso em: 13/12/2010

<sup>14</sup> Disponível em: <[http://www.widesoft.com.br/users/fp/Artigo\\_ContrPrevidenciaria.htm](http://www.widesoft.com.br/users/fp/Artigo_ContrPrevidenciaria.htm)> Acesso em: 3/11/2010.

Deposita-se a importância relativa a 8% do FGTS, calculada sobre o valor das férias no mês de gozo, juntamente com os salários que possivelmente forem devidos no respectivo mês.

Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas, isto é, verbas pagas na rescisão contratual (*Orientação Jurisprudencial 195 da SBDI-1 do TST*).

### 2.25.3 IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

As verbas recebidas pelo empregado ao iniciar-se o período de gozo referentes a férias, incluindo-se adicional de um terço constitucional e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário compõem a base de cálculo do Imposto de Renda, separadamente da soma do possível salário percebido no mês, segundo a tabela progressiva vigente na data do pagamento.

Entretanto, as férias vencidas ou proporcionais e o 1/3 constitucional correspondente, sendo pagamentos simples ou em dobro, na ocasião da rescisão do contrato de trabalho não terá incidência de IR, pois têm natureza indenizatória, isto é, devido o empregado não ter exercido o direito de descanso (Lei nº 7.713, art. 6º inciso V, 22/12/1988).

## 2.26. Penalidades

Os infratores aos dispositivos relativos a férias são punidos com multa, por empregados em situação irregular (art. 153 da CLT).

Aplica-se multa em dobro nos seguintes casos, conforme o parágrafo único do art. 153:

- Reincidência, isto é, comete um erro, e permanece no erro, mesmo após ser avisado que está agindo de forma errada.
- Embaraço ou resistência à fiscalização, não permitindo que fiscais de órgãos competentes desenvolvam seu trabalho conforme determinação da lei.
- Emprego de artifício ou simulação objetivando fraudar a lei, assim, tentar de forma equivocada passar por cima da lei, ou melhor, praticar atos fraudulentos, com o intuito de ser

beneficiado com ações para burlar a legislação.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Concluimos que o direito às férias do empregado é simplesmente inquestionável, tanto por parte do empregado como também do empregador, embora existam certas regras a serem seguidas por ambos. Assim, a existência desse direito é um fato e existe uma lei que o ampara, deixando claro que as férias além de ser um período de descanso e lazer, também se tornam uma obrigação para ambas as partes.

Portanto, todo empregado tem direito a elas sem exclusão por classes ou hierarquias, o empregado tem a seu favor esse benefício, pois está nítido na Constituição Federal de 1988, no art. 7º, que o período de férias: “É direito dos trabalhadores (...) além de outros (...); XVII – gozo de férias anuais remuneradas com pelos menos, um terço a mais do que o salário normal.”

Convém ressaltar que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) também deixa claro no art. 129: “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

Considera-se também que, por um lado, este afastamento do trabalho por parte do empregado não traz benefício somente para si próprio, mas também para o empregador, pois o indivíduo se afastando da alienação do trabalho saindo da mesmice do dia a dia, podendo se dar o desfrute da convivência com outros grupos, estando mais próximo do convívio da família, mesmo que seja por um período pequeno, volta ao trabalho mais apto e com mais disposição.

Por outro lado, este período estimula o bem-estar físico e mental do trabalhador, dando-lhe mais estímulo e confiança, pois mesmo não estando trabalhando ele tem seus direitos preservados. Ainda, não há perda, pois o seu repouso é devidamente remunerado e para isso ele conta com a proteção da lei.

Dessa forma, somos levados a observar que os cinco princípios básicos das férias que são: anualidade, remunerabilidade, continuidade, irrenunciabilidade e proporcionalidade, têm por ordem não obstruir o direito do empregado, mas que também não fique o empregador prejudicado, pois o empregado tem por obrigação o recesso do trabalho, mesmo que isso seja só em parte, mas o empregador não pode ficar lesado, pois é assegurado a ele normas para esse benefício, ressaltando que, se alguns infratores burlarem esse direito, outros não fiquem prejudicados.

Colocamos ainda que o direito de férias é de natureza jurídica, sendo que o empregado tem obrigação em fazê-lo, no entanto, permite a conversão de 1/3 (um terço) das mesmas em moeda corrente desde que estejam em comum acordo o empregado e o empregador, sendo que tudo terá que ser feito por escrito para resguardar a legalidade para ambas as partes, ressaltando que também no período que o empregado estiver no gozo de suas férias fica vetado a ele prestar serviço a qualquer outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Em suma, podemos afirmar que as férias foram determinadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, com vistas ao desenvolvimento dos meios necessários ao empregado para que o mesmo pudesse recuperar as condições físicas e mentais que são desgastadas no cotidiano do trabalho. Ainda, as férias que representavam, sumariamente, um descanso remunerado só com o valor do salário mensal, tempos depois vêm sido acrescidas de um adicional correspondente a 1/3 do valor base do cálculo das férias, permitindo que o empregado possa aproveitar esse período com condições financeiras para tal e atinja com isso o verdadeiro intuito das férias: recuperar suas energias físicas e mentais, podendo retornar ao trabalho em boas condições, realizando suas tarefas com êxito.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Constituição Federal do Brasil.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. rev., ampl. e atual. Niterói: Impetus, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MACIEL, José Alberto Couto. **Direito do Trabalho ao Alcance de Todos**. 11. ed., atual. de acordo com o texto da nova Constituição Federal. – São Paulo: LTr, 1991.

MENDONÇA, Alzino Furtado de; ROCHA, Cláudia Regina Ribeiro Rocha; NUNES, Heliane Prudente. **Trabalhos Acadêmicos: planejamento, execução e avaliação**. Goiânia: Faculdade Alves de Faria, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932 – **Iniciação ao direito do Trabalho**. 25. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 1999.

OLIVEIRA, Aristeu de, 1949 – **Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar anotada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

## **ANEXOS**