



POR POLIANA ESPOLADOR BILK

COMO FICARAM AS FÉRIAS COM A REFORMA TRABALHISTA?

COMO FICARAM AS FÉRIAS COM A REFORMA TRABALHISTA?

Todos nós já sabemos que o empregado tem direito a 30 dias de férias a cada 12 meses corridos de trabalho, sem que haja prejuízo de sua remuneração, certo? Mas agora, você sabe quais as novas alternativas para usufruir de suas férias após a reforma trabalhista? Pois bem, vamos lá!

Primeiro, é importantíssimo lembrar que nem sempre o empregado tem direito aos 30 dias conforme está na CLT. Esse prazo (de 30 dias) é o prazo máximo que se pode gozar de férias, pois, dependendo do número de faltas injustificadas no trabalho, o empregado terá suas férias “reduzidas”, veja o que diz o artigo da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Perceba: não ocorre “um desconto nas férias” com base no número de faltas injustificadas cometidas, mas sim uma redução em dias conforme o número de faltas ocorridas.

Detalhe importante: o art. 130, no parágrafo § 1º, da CLT, o período de férias é contado como tempo de serviço normalmente! Então, quando for se aposentar por exemplo, fique atento pois no mês de férias é pago contribuição igual a todos os outros meses de trabalho.

Agora vamos a grande novidade da Reforma Trabalhista em relação ao período de férias:

Lembram-se que antes as férias só podiam ser divididas em até dois períodos? Então, agora o trabalhador poderá usufruir de suas férias em até três vezes no ano! Bom isso não é mesmo!?

Os períodos de férias podem ser negociados entre empregado/empregador desde que:

- Um dos períodos seja maior que 14 dias;

- E os outros dois períodos sejam de no mínimo 05 dias cada um.

O fracionamento do período, é apenas uma alternativa de acordo entre as partes e não uma regra, portanto, nada impede que o empregado usufrua dos 30 dias de uma vez só.

Falando nisso, outra novidade da reforma trabalhista, é para os trabalhadores que laboram meio período – 30 horas semanais (artigo 58-A, § 7º da CLT): agora esses trabalhadores podem tirar 30 dias de férias também, o que não era permitido na antiga lei trabalhista, pois antes eles tinham um período de férias menor que o trabalhador de período integral. Uma ótima novidade não é mesmo!?

Outras considerações sobre as férias:

- O empregado pode reverter 1/3 do período de suas férias em abono pecuniário, ou seja, ele pode vender suas férias na proporção 1/3. Por exemplo: se você tem 30 dias para usufruir, poderá vender no máximo 10 dias (Artigo 143 da CLT);
- Quem tem contrato de trabalho a menos de 12 meses, pode tirar férias também, nesse caso, o período será proporcional ao tempo de trabalho (Artigo 140 da CLT);
- As férias não poderão iniciar 02 dias antecedentes a feriado, sábados e domingos (Artigo 134, § 3º da CLT).

Essas alterações da reforma trabalhista referente ao período de férias, é uma novidade que veio facilitar a rotina do empregado, dando a oportunidade de escolher e decidir qual ou quais períodos

deseja usufruir de suas férias, claro, sempre de acordo com as necessidades do seu empregador, pois o intuito não é apenas facilitar para o empregado, mas sim que nenhuma das partes sejam prejudicadas, assim como em toda e qualquer área do direito brasileiro.

POR POLIANA ESPOLADOR BILK

Acadêmica do curso de Direito - Colaboradora no escritório FAMS e Advogados Associados