

Benefícios nas férias: o que diz a lei sobre as férias do trabalhador?

Nenhum funcionário é perito quando o assunto é lei trabalhista. É claro que estamos excluindo os profissionais que têm a responsabilidade de fazer as regras valerem dentro de uma empresa. Entretanto, isso não significa que não possam surgir dúvidas entre essas pessoas, principalmente [após a reforma](#). Uma das indagações mais frequentes é aquela que diz respeito à gestão de benefícios nas férias.

De acordo com o Decreto-lei número 5.452, todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Mesmo com a reforma, esse direito foi garantido — junto ao acréscimo de um terço do salário durante o período de descanso.

Mas é tudo simples assim? A resposta é: não. Existem algumas particularidades que se fazem presentes quando o assunto envolve benefícios nas férias do colaborador. Vamos entender melhor? Basta continuar a leitura!

Quando e como é feito o pagamento das férias?

Vamos começar por um dos assuntos mais importantes do ponto de vista do trabalhador, que requer um [planejamento financeiro](#) por parte da empresa e do empregado. Estamos falando do pagamento: ele deve ser feito até dois dias antes do começo do período de férias.

Se uma pessoa sair de férias no mês de agosto, ela vai receber o valor referente a julho mais o do mês atual, acrescido do adicional de um terço. Mas isso não significa que o funcionário ficou rico e pode gastar tudo de uma vez, pois no fim do mês ele não receberá novamente. O que acontece é apenas um adiantamento da remuneração.

Esse direito é garantido aos profissionais que têm um vínculo empregatício em regime CLT. Também são beneficiadas as pessoas em regime de trabalho intermitente. Já aqueles que atuam como pessoa jurídica (PJ) não têm esse direito.

Quando o trabalhador tem direito de tirar férias?

Para poder usufruir do período de férias, é necessário completar um período de 12 meses após a vigência de contrato de trabalho. Se o vínculo se iniciou em janeiro de 2019, o colaborador só tem direito de gozar férias a partir de janeiro de 2020.

A particularidade está nas regras ajustadas em 2017. Não é permitido que o colaborador inicie suas férias dois dias antes de um feriado ou de seu descanso semanal remunerado. Quanto à proporção, o Art. 130 estabelece:

- 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.

Existem ainda outras determinações sobre tal período. Elas visam garantir que o trabalhador não será lesado durante sua ausência. Por isso, é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço. Para todos os efeitos, as férias também são computadas como tempo de serviço pela empresa.

Há a possibilidade de vender as férias?

Quando o dinheiro aperta e é preciso pensar em várias alternativas para sair do sufoco, a conversão das férias em dinheiro é uma solução encontrada por muitos trabalhadores. De acordo com a CLT, o funcionário pode vender para a empresa esse período de descanso.

Todavia, é importante atentar para a seguinte regra: não é permitido ultrapassar um terço do período de férias, ou seja, só existe a possibilidade de abdicar de no máximo dez dias. Essa opção é tomada exclusivamente pelo trabalhador e deve ser negociada com a empresa. O empregador é estritamente proibido de obrigar essa venda dos direitos.

Lembrando também que as famosas “férias no papel” ferem os direitos do funcionário. Em termos legais, a empresa não pode permitir que o colaborador assine suas férias e continue trabalhando. Além de ser ilegal, tal prática desmotiva o profissional e impacta diretamente em sua produtividade ao longo do ano.

Um funcionário demitido tem direito a receber pelas férias?

Como vimos, o gozo das férias é permitido 12 meses após a assinatura do contrato de trabalho. Porém, caso [venha a ser demitido](#) antes de completar um ano, o colaborador tem o direito de receber um valor proporcional ao tempo trabalhado. Isso é garantido pela CLT. Sendo assim, aquele profissional que trabalhou apenas um semestre receberá 6/12 (seis doze avos) do total.

Mas cabe uma ressalva: em casos de demissão por justa causa, o colaborador perde seu direito de recebimento das férias proporcionais. A mesma sanção é aplicada àqueles que trabalharam por menos de 14 dias após a assinatura do contrato. Para quem ainda tem dúvidas, é possível se aprofundar no assunto lendo o artigo [146 da lei da CLT](#).

Como fica o pacote de benefícios?

Isso depende do benefício, porém, seguindo uma linha de raciocínio, não fica difícil identificar o que é mantido ou não durante as férias. É preciso assimilar o que é oferecido como suporte durante a jornada de trabalho e aquilo que se caracteriza como um adicional, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do colaborador.

No caso do [vale-transporte](#), por exemplo, não há a obrigatoriedade de depósito, visto que o funcionário não fará o trajeto casa — trabalho — casa. A mesma regra se aplica ao vale-combustível e também ao [vale-alimentação](#), uma vez que é oferecido para que o profissional se alimente durante a jornada.

Todavia, os planos assistenciais não sofrem interrupção durante as férias. Inclusive, trata-se do momento em que é mais acionado, pois todos tiram o período de descanso para cuidar da saúde, não é mesmo?

Como vimos, a lei é muito clara sobre a manutenção e gestão dos direitos dos colaboradores durante o período de ausência naquele merecido descanso. Cabe à empresa garantir que todas as determinações sejam respeitadas (assim, não haverá sanções trabalhistas).

Agora que você entendeu quais benefícios nas férias são mantidos ou não, que tal buscar outros conhecimentos? Nossa newsletter pode ajudar nesse sentido. Não perca tempo e assine agora mesmo!