



Parecer Jurídico nº 19/2015

Interessado: **CAU/DF.**

Assunto: Legalidade do fracionamento de férias

Ementa: Direito Administrativo.
Questionamento sobre a legalidade do
fracionamento de férias.

I – RELATÓRIO

Senhor Presidente,

1. Vem a exame desta Assessoria Jurídica o e-mail, datado de 17 de julho de 2015, do Assessor Financeiro e Contábil, que trata do questionamento sobre a legalidade do fracionamento de férias.

2. Transcreve-se a seguir as informações constantes no e-mail:

“...solicitamos um parecer jurídico sobre a legalidade do fracionamento das férias, tem em vista que fomos informados pela empresa de departamento de pessoal (C.T.E.C.) que a possibilidade de fracionamento se dará em caráter excepcional de acordo com o art. 134 da C.L.T. Verificamos a possibilidade de autorização de 30 dias de férias mas que mediante acordo interno com os superiores se possa dividir o período de gozo das férias.

A partir do contato com a C.T.E.C. verificamos que em caso de fracionamento das férias, o pagamento será realizado pelos dias de vacância do colaborador...”

3. O feito vem a esta Assessoria Jurídica para apreciação e emissão de parecer quanto a legalidade do fracionamento de férias.

II- ANÁLISE JURÍDICA

4. O artigo 134, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

“**Art. 134.** 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.
§ 1º- Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a dez dias corridos.



5. Este período destina-se a preservar a saúde do Trabalhador, evitando-se fadiga e, ainda, a possibilidade de ocorrência de acidente do trabalho. Visa, ainda, possibilitar ao empregado uma maior socialização com os seus familiares e amigos.

6. Em relação ao fracionamento das férias em dois períodos, de acordo com o art. 134, §1º, da CLT, somente em casos excepcionais este poderá ocorrer, hipótese em que será concedido, por ato do empregador, em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a dez dias.

7. Todavia, a lei não define expressamente o que seria considerado como caso excepcional para propiciar a concessão regular de férias parceladas. Assim, ocorrendo o fracionamento das férias, o empregador deverá ter uma justificativa plausível para apresentar à fiscalização trabalhista, como, por exemplo, força maior ou realização de serviços inadiáveis que lhe possa acarretar prejuízos econômicos, ou ainda, a pedido do empregado, desde que comprove motivo justo que o autorize a solicitar o gozo parcelado, e o empregador consinta.

8. Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (CLT, art. 501, "caput"). Trata-se de acontecimento imprevisível ou irresistível, para o qual o empregador em nada concorreu, como, por exemplo: inundação, incêndio, terremoto etc.

9. Cumpre mencionar que, de acordo com o art. 2º da CLT é o empregador que assume os riscos do negócio. Por essa razão, em princípio, não seria possível, a alegação da necessidade do fracionamento das férias pelo simples fato da necessidade ordinária do serviço do empregado, não prescindindo ser uma situação excepcional e plausível.

10. O parágrafo 2º, do artigo 134, da CLT, proíbe totalmente o fracionamento das férias individuais, isto é, mesmo em casos excepcionais, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50, aos quais deverão ser concedidas de uma só vez.

11. Artigo sobre o “Fracionamento das Férias Individuais” (www.granadeiro.adv.br) diz que os motivos que podem levar ao fracionamento das férias segundo José Luiz Ferreira Prunes, são os seguintes:



“Cremos que, como Mozart Victor Russomano ensina, os motivos que podem levar ao fracionamento das férias são aqueles baseados em força maior ou possibilidade de prejuízos para a empresa. Assim, na hipótese de uma catástrofe qualquer (inundação não previsível, por exemplo), o empregador pode fracionar as férias do trabalhador, da mesma forma com que pode exigir trabalhos em horas extraordinárias.

Também, num momento de necessidade de maior contingente de mão-de-obra, para evitar o perecimento de mercadorias ou a perda de serviços, estaria o empresário autorizado por lei a fracionar o repouso anual. A simples divisão das férias em dois períodos, por puro arbítrio do empregador, em nosso entender, estariam não apenas contrariando a letra da lei, como o próprio espírito das férias. Essas não apenas são direito do empregado, mas também obrigação do empregador.

A doutrina tem condenado não apenas o fracionamento das férias, quando estas seriam gozadas em períodos pequenos, como também reprova a acumulação de períodos, já que haveria uma dilatação da ociosidade correspondendo a uma dilatação do período de trabalho”. (Prunes, José Luiz Ferreira, Férias Anuais Remuneradas na CLT e na Convenção nº 132 da OIT, São Paulo,: LTr, 2004, págs. 127/8)

A título de exemplo, citamos o julgado abaixo oriundo do Tribunal Superior do Trabalho:

Férias. Fracionamento irregular devido ao pagamento em dobro. Incumbe ao empregador apresentar o motivo do fracionamento das férias que justifique a excepcionalidade da medida, sob pena de serem consideradas não concedidas, a teor dos artigos 134, § 1º c/c 137 da CLT. Por isso, correto o acórdão regional que determinou o pagamento, em dobro, das férias irregularmente fracionadas. (.....)
(PROC. Nº TST-RR-1431/2005-383-04-00.6 – Ac. 3ª Turma – TST – Maria Cristina Irigoyen Peduzzi- ministra-relatora – DJ – 01-12-2006)”

12. Importa destacar, ainda, sobre a possibilidade do fracionamento das férias a pedido do empregado conforme posicionamento de José Luiz Ferreira Prunes citado no artigo mencionado acima, senão vejamos:

“Mas e se as férias individuais forem fracionadas a pedido do empregado? Nesse caso, entendemos como José Luiz Ferreira Prunes, no sentido de que as férias individuais podem ser fracionadas por interesse do próprio trabalhador, bastando para isso a mera concordância do empregador, porque a lei não veda essa hipótese:

“Cremos que ainda há a possibilidade de as férias serem fracionadas por interesse do próprio trabalhador, caso em que bastaria a concordância do empresário. A lei não veda essa hipótese, desde que o motivo ponderável tenha sido justificado pelo empregado”. (Prunes, José Luiz Ferreira, Férias Anuais Remuneradas na CLT e na Convenção nº 132 da OIT, São Paulo, LTr, 2004, pág. 129)

Assim, se o empregado usufruir integralmente as férias a que tem direito, dentro do período concessivo, ainda que as fracione em dois períodos, sem que nenhum deles seja inferior a dez dias e que um deles seja de, pelo menos, 14 dias, recebendo o pagamento respectivo, entendemos que não há prejuízo, desde que provado que a medida ocorreu a pedido do trabalhador e para atender ao interesse dele.



O que a lei restringe é a concessão de férias fracionadas imposta pelo empregador, sem que se verifique a situação de excepcionalidade a que alude o artigo 134, § 1º, da CLT. Veja-se, a propósito, os seguintes julgados:

“O fracionamento de férias que pode ocorrer excepcionalmente não é ilegal desde que não haja procedimento ilegal de quem o determina”. (TRT da 3ª Região, RO 10503/93, Ac. 1ª T, DJMG 15-07-1994, p. 91, relator juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa)” (grifos nossos)

(...)

Todavia, esse entendimento não é unânime, porque há julgados do Tribunal Superior do Trabalho adotando o entendimento de que as férias não podem ser objeto de modificação pela vontade das partes (nem mesmo quanto ao seu fracionamento), conforme se vê da ementa abaixo transcrita:

“Férias. Fracionamento. As férias são direito do empregado, concedido por lei e imodificável pela vontade das partes. O legislador, com o intuito de evitar que os objetivos e as finalidades delas se desvirtuassem, estabeleceu limites temporais para a concessão. Dessa maneira, somente em casos excepcionais admite-se o fracionamento das férias pelo período de 15 dias. Como na hipótese as férias foram fracionadas, descumprindo o que dispõe o artigo 134, § 1º, da CLT, são consideradas não concedidas. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR-362.195/1997, TST, Ac. 1ª Turma, relator ministro Ronaldo Lopes Leal, DJ-02-02-2001)

13. Atualmente essa proibição legal não mais se justifica: há estudos que indicam ser mais saudável o empregado dividir suas férias em dois períodos para que possa descansar duas vezes ao ano, ao invés de trabalhar onze meses consecutivos, acumulando mais cansaço físico e mental para só depois poder tirar 30 dias de férias, sem contar o costume já consolidado em relação ao fracionamento das férias, em duas e até três vezes.

14. Vale mencionar que a Convenção nº 132 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que dispõe sobre férias remuneradas e foi ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 47, de 23.9.1981 e Decreto n. 3.97, de 5.10.1999), permite o fracionamento das férias, que pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país (art. 8º, item 1).

15. Interessante notar que a Convenção nº 132 da OIT não trata dos casos em que o fracionamento das férias seria possível, apenas impõe a obrigação de que uma das frações das férias tenha duração de pelo menos duas semanas ininterruptas (14 dias), desde que não haja estipulação em contrário em acordo que vincule empregador e empregado e a pessoa tenha direito a tal período de férias. A referida Convenção não impõe limitação para o número de



fracionamento das férias, subsistindo a limitação de dois períodos a que se refere o § 1º do art. 134 da CLT.

III – CONCLUSÃO

16. Por todo o exposto, do ponto de vista estritamente jurídico, constata-se a CLT estabelece que as férias devem ser concedidas em um único período – esta é a regra. O mundo corporativo atual esquece da razão de ser das férias: as férias anuais tem fundamentos fisiológicos, sociais e culturais. Por certo, depois de um ano árduo de trabalho, o empregado tem direito ao descanso durante os 30 dias previstos na Lei. Contudo, a CLT também estabelece, de forma extraordinária, a possibilidade de fracionamento das férias apenas em situações excepcionais, o que não foi conceituado pela legislação.

17. Assim, diante do silêncio da lei sobre o conceito de "situações excepcionais", caberá ao empregador determinar quais seriam as situações que permitem o fracionamento das férias, devidamente justificadas, sem descartar, contudo a possibilidade de os Auditores Fiscais do Trabalho, em procedimento de fiscalização, autuarem a empresa caso não existam justificativas plausíveis para o fracionamento das férias.

18. Por fim, entendemos que as férias podem ser fracionadas desde que atendidas às observações acima expostas, a pedido do empregado com o concorde do empregador ou nos casos excepcionais devidamente justificados.

É o parecer que submeto à elevada consideração superior.

Brasília – DF, 24 de julho de 2015.

Drª KARLA DIAS FAULSTICH ALVES
Advogada do CAU/DF - OAB/DF 27.970