



FÉRIAS TRABALHISTAS: A EMPRESA PODE DEMITIR O TRABALHADOR ANTES OU DEPOIS DAS FÉRIAS?

Advogado explica quando surgiram as férias, o que diz a legislação atualmente, quem tem direito a usufruir e os casos em que é proibido por lei demitir o empregado



Férias

Por Rodrigo Chagas Soares, sócio do escritório Granadeiro Guimarães Advogados

Ao voltar das férias, algumas pessoas costumam dizer que o "corpo retornou dos dias de descanso, mas a mente, não". Tratando-se de preocupação com o ambiente de trabalho saudável e equilibrado, o cérebro demora uma semana para retornar, como afirmam os neurocientistas.

Mas e o contrato de trabalho, como fica? É necessário conceder estabilidade aos empregados? O

empregador pode demitir antes ou quando retornar das férias?

Quando "surgiram" as férias?

O período de férias surge com a Revolução Industrial, sob a influência da Revolução Francesa. No Brasil, o Decreto nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925, passou a prever 15 dias de férias para empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência no Distrito Federal e nos Estados, sem prejuízo da remuneração, que foi posteriormente consolidado na CLT.

Antes disso, os empregados tinham direito de descansar apenas nos feriados e dia do final de semana.

Como é atualmente?

Para que tenha direito a férias, o empregado precisa trabalhar 12

meses (chamado "período aquisitivo") e o empregador, por sua vez, tem outros 12 meses para conceder 30 dias a seu empregado ("período concessivo").

Caso a concessão extrapole esse período de 12 meses, o empregador deverá pagar as férias em dobro. Isso não significa que o empregado terá direito a 60 dias no total, mas, sim, a uma indenização pecuniária do período não usufruído.

Lembre-se que as férias serão concedidas por ato do empregador, em período que melhor lhe atenda, possibilitando a organização das escalas de férias e a atividade empresarial, com aviso por escrito e com antecedência de 30 dias do início do período.

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, exceto se estiver obrigado a fazê-lo, em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

As férias podem ser divididas?

A legislação diz, ainda, que - desde que haja a concordância do empregado - as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um; sendo vedado o início das férias no período de 2 dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A empresa pode demitir antes, durante ou depois das férias?

Durante o período de gozo de férias, o contrato de trabalho está interrompido e o empregador não pode demitir o empregado. Isto porque não há a prestação de serviços, logo, o contrato está interrompido por um fato que impede a rescisão contratual.

Atenção: encaminhar aviso de demissão durante o período de férias acarretará dano moral para o empregador, uma vez que o empregado não pode ser importunado durante o seu período de descanso, justamente porque o contrato está interrompido. Vale dizer, sem a prestação de serviços em razão de férias.

A demissão somente pode ocorrer quando do retorno do empregado de suas férias e mesmo assim requer atenção da empresa, devendo ser analisada a norma coletiva de trabalho, verificando se concede (ou não) estabilidade.

A legislação proíbe a demissão do empregado a qualquer tempo, pela empresa, nos casos em que há estabilidade de emprego (como ocorre, por exemplo, para o retorno gestante de sua licença-maternidade, para o retorno do empregado que sofreu acidente do trabalho, para o dirigente sindical exercer suas atividades no sindicato, dirigente de cooperativa ou mesmo empregado que integra a Comissão Interna de Prevenção a Acidentes - CIPA).

A estabilidade tem por finalidade conceder uma garantia de manutenção de emprego pelo exercício de algumas atividades que possam, eventualmente, expor e/ou colocar em risco o empregado perante o empregador ou mesmo em razão do retorno do empregado ao trabalho decorrente de afastamento, devendo estar prevista em lei ou norma coletiva de trabalho.

Quando não há norma coletiva, a legislação não prevê estabilidade para o período que antecede ou sucede o período de férias.

letiva é um importante instrumento para criar a estabilidade onde o legislador não previu, de modo que representantes do empregado e do empregador - ou mesmo diretamente do empregador com o sindicato de trabalhadores - estabeleçam condições aos contratos de trabalho.

Por isso tudo, é importante que a empresa fique atenta à negociação coletiva (e participe das assembleias patronais) para não ser pega de surpresa.

Tem-se, assim, que a negociação co- Fonte: exame.com/carreira

