FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ALIANE PERCILIA SANTOS DA SILVA

FÉRIAS SOB A ÓTICA DAS NOVAS REGRAS TRABALHISTAS

Aracaju – SE

2018.1

ALIANE PERCILIA SANTOS DA SILVA

FÉRIAS SOB A ÓTICA DAS NOVAS REGRAS TRABALHISTAS

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Edgard Dantas Santos Júnior.

Coordenadora: Prof. Esp. Luciana Matos dos Santos Figueiredo Barreto.

Aracaju – SE

2018.1

S586f

SILVA, Aliane Percilia Santos da.

Férias Sob A Ótica Das Novas Regras Trabalhistas / Aliane Percilia Santos da Silva, 2018. 30 p.

Artigo (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Me. Edgard Dantos Santos Júnior

1. Férias 2. Mudanças nas Férias 3. Nova Lei

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

ALIANE PERCILIA SANTOS DA SILVA

FÉRIAS SOB A ÓTICA DAS NOVAS REGRAS TRABALHISTAS

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócio de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado (a) com média: 9,5

Edgard Dantas Santos Júnior
Prof. Edgard Dantas Santos Júnior
Orientador

Prof. Rodrigo César Reis de Oliveira

Prof. Luiz Ricardo Mariano

Aracaju (SE), 09 de junho de 2018.

RESUMO

Em uma área complexa como a de Rotinas Trabalhistas patrões e empregados passaram por mudanças em suas vidas no ambiente laboral com a Reforma Trabalhista. No contexto, relacionado as férias essas mudanças ocorreram no período de gozo das mesmas, em decorrência desse fato, a presente pesquisa tem por finalidade responder a seguinte questão: Como a reforma trabalhista pode impactar a relação entre empregadores e empregados no tocante a concessão de férias? Com base nesse pressuposto, essa pesquisa tem como objetivo geral: analisar as férias sob a ótica das novas regras trabalhistas, e para alcançar o referido objetivo tomaram-se como base os seguintes objetivos específicos: verificar as principais regras legais que norteiam o direito a férias com a reforma trabalhista; identificar as principais mudanças sofridas sobre o direito a férias com a reforma trabalhista; e analisar o cálculo das férias antes e depois da reforma trabalhista. A fim de alcançar as respostas necessárias para a problemática em questão e os respectivos objetivos utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, nos resultados foi possível sugerir que sempre prevaleça o acordo entre patrões e empregados e sejam respeitados os direitos do empregado.

Palavras chaves: Férias. Mudanças nas Férias. Nova Lei Trabalhista.

LISTA DE SIGLAS

ART – Artigo
C.F – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS – Instituto Nacional de Seguro Social
IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Duração de férias X Faltas.....14
QUADRO 2 – Modelo de aviso de férias 17
QUADRO 3 – Recibo de férias 18
QUADRO 4 – Incidência de IRRF.....20
QUADRO 5 – Incidência de contribuição do INSS.....20
QUADRO 6 – Artigo 130 – Comparativo Reforma X CLT.....22
QUADRO 7 – Artigo 134 – Comparativo Reforma X CLT.....23
QUADRO 8 – Artigo 143 – Comparativo Reforma X CLT.....24

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Concessão de Férias 15

SUMÁRIO

RESUMO
LISTA DE SIGLAS
LISTA DE QUADROS
LISTA DE FIGURAS
1 INTRODUÇÃO.....8
1.1 Contextualização.....8
1.2 Delimitação do Tema e situação problema..... 8
1.3 Objetivos.....8
1.3.1 Objetivo geral.....9
1.3.2 Objetivos específicos.....9
1.4 Justificativa 9
1.5 Metodologia.....9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....11
2.1 Férias.....11
2.2 Contexto Histórico no Brasil e no Mundo do Direito a Férias.....12
2.3 Férias Coletivas 13
2.4 Período Aquisitivo e Período Concessivo.....14
2.5 Férias Proporcionais.....18
2.6 Perda de Férias 18
2.7 Abono de Férias 19
2.8 Encargos Sobre Férias 20
2.9 Principais Modificações nas Férias com a Nova Lei Trabalhista.....20
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....25
REFERÊNCIAS.....26
ABSTRACT 29

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização

Essa pesquisa está no âmbito das Rotinas Trabalhistas, no que tange as férias sob a ótica da reforma trabalhista. Com a reforma trabalhista em 2017, houve mudanças nos direitos dos trabalhadores incluindo o período de divisão para o gozo das férias. Com isso faz-se necessário que patrões e empregados cheguem a um acordo no que diz respeito a divisão do descanso dos empregados. Esse trabalho limita-se a pesquisar sobre as férias que, de acordo com Machado e Santos (2013, p. 249), “visam permitir a recuperação das forças físicas e mentais do trabalhador desgastadas no decurso de cada ano de serviços prestados ao mesmo empregador”.

1.2 Delimitação do Tema e Situação Problema

O presente estudo discute sobre férias antes e depois da reforma trabalhista. As férias em períodos extensos podem representar a necessidade de se realocar ou contratar novos colaboradores para desempenhar funções de que estão afastados, isso contribui para impactar a atividade da empresa com mais gastos na contratação de um novo colaborador em substituição do afastado como também para o empregado que ao retornar das férias correr o risco de perder o seu posto para o que está lhe substituindo. Neste contexto, este trabalho busca responder a seguinte questão problema: Como a reforma trabalhista pode impactar a relação entre empregadores e empregados no tocante a concessão de férias?

1.3 Objetivos

De acordo com Acevedo e Nohara (2013, p. 39), “o objetivo de trabalho científico é a afirmação daquilo que se pretende alcançar com o estudo”. Para responder o questionamento acima, traçou-se os objetivos abaixo.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral corresponde a um resultado de um problema que se pretende alcançar. Para Rodrigues (2006, p.163), o objetivo geral “corresponde ao que o pesquisador pretende com a pesquisa e está relacionado ao problema [...]”.

Logo, o objetivo geral deste estudo é o de analisar as férias sob a ótica das novas regras trabalhistas.

1.3.2 Objetivos Específicos

No que tange aos objetivos específicos, VERGARA (2016, p. 26), afirma que são aqueles cujo atingimento depende o alcance do objetivo final. Os objetivos específicos desta pesquisa são:

- Verificar as principais regras legais que norteiam o direito a férias com a reforma trabalhista;
- Identificar as principais mudanças sofridas sobre o direito a férias com a reforma trabalhista; e
- Analisar o cálculo das férias antes e depois da reforma trabalhista.

1.4 Justificativa

A reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017, surgiu com a ideia de aumentar o número de empregos no país. Trazendo mudanças profundas na vida de patrões e empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Alterou uma série de direitos e obrigações dos trabalhadores incluindo as férias. Portanto, essa pesquisa justifica-se por contribuir para academia e para o mercado, uma vez que poderá ser possível verificar os impactos relacionados à concessão de férias sob a ótica da reforma trabalhista.

1.5 Metodologia

A metodologia utilizada neste estudo é baseada em fontes secundárias, ou seja, bibliográficas, sendo abordadas de diferentes maneiras. Neste estudo, serão abordados a análise, o registro e a interpretação dos fatos, utilizando para isto livros,

artigos publicados na internet, sites de referência, as leis que os instituíram, e os procedimentos técnicos que possibilitaram que este trabalho tomasse forma.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O presente trabalho destinou a este capítulo o estudo bibliográfico, onde foram abordados temas como férias, aspectos históricos das férias, férias coletivas e a nova lei trabalhista, dentre outros assuntos que serviram de embasamento teórico para sustentação e alcance dos objetivos deste estudo.

2.1 Férias

De acordo com Garcia (2016, p. 630), as férias podem ser conceituadas, de forma mais genérica, como o período mais prolongado de descanso, em que o empregado não presta serviços, mas tem o direito a receber a remuneração. Seguindo esse raciocínio Rezende e Silva (2016, p. 134), definem que “as férias representam um período de descanso para que o trabalhador possa reduzir o estresse físico e mental, causado pelo trabalho, e é claro, desfrutar melhor do convívio com seus familiares e amigos”.

As férias conforme, Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 313), é:

> O direito do empregado de paralisar a prestação dos serviços, por iniciativa do empregador, durante um certo número de dias em cada ano, com a percepção da remuneração, após ter adquirido o direito no decurso dos 12 meses anteriores, a fim de lhe proporcionar a recuperação, psíquica e física, além do convívio social.

Já, a CLT (Consolidação de Leis Trabalhistas) em seu capítulo IV: das férias anuais, destaca que: “Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de remuneração. ”

A Constituição Federal do Brasil de 1988, traz no Título II dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu Capítulo II dos Direitos Sociais, artigo 7º, esclarece-se que:

> São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> (...)
> XVII- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais que o salário.

Diante do que foi exposto, com base na citação dos autores e na redação da CLT do Art. 7º da Constituição Federal (C.F), conclui-se que as férias podem ser entendidas como um direito do trabalhador que após 12(doze) meses de trabalho em um mesmo estabelecimento podem descansar de suas atividades laborais, é uma obrigação para os empregadores, uma vez que estes devem conceder aos seus colaboradores um período de descanso pela prestação de serviços sem descontar destes a sua remuneração.

2.2 Contexto Histórico no Brasil e no Mundo do Direito à Férias

Na presente subseção, serão destacados momentos históricos da evolução das férias no Brasil e no Mundo. Em um primeiro momento serão descritos os principais marcos no Brasil e posteriormente, serão citados os marcos históricos quanto ao direito de férias no mundo.

Considera-se que o marco histórico das férias no Brasil, se deu por volta do ano de 1889, onde se relata que foram concedidas as primeiras férias de maneira formal, com remuneração e duração de 15 (quinze) dias. Um ano após foram estendidas a operários, diaristas e ferroviários. Em 1925, com a Lei nº 4982, foi estendida a funcionários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários. Por volta da década de 30 se estendeu o direito a todos os trabalhadores em redação da Constituição Federal. Entre as décadas de 40 a 60 a Constituição Federal trouxe redações importantes no contexto do direito para os trabalhadores quanto ao estabelecimento das férias anuais com garantia de remuneração. E por fim, a Constituição de 1988, assegurou que além das férias remuneradas anuais, deveria ser adicionado um terço a mais que o salário normal, vigorando até os dias atuais e se estendendo aos domésticos (GARCIA, 2017).

Existem controvérsias quanto ao marco histórico inicial no Brasil, alguns estudiosos do direito do trabalho consideram que o Brasil, foi o segundo país do mundo a conceder férias a um grupo de trabalhadores, outros consideram que foi o terceiro. Ao certo, no que diz respeito as férias e marcos, é que o Brasil foi o sexto do mundo que concedeu férias a todos os empregados particulares (MOURA, 2016).

Em se tratando de controvérsias, existem discordâncias quanto a quem teria sido o primeiro país a conceder férias. Muitos estudiosos dentre estes, destaca-se Sussekind, o qual cita que o primeiro país a promulgar lei sobre as férias seria a Inglaterra por volta de 1872, porém outros estudiosos discordam e apontam que a Dinamarca (1821) e a França (1853) já concediam férias aos seus empregados (CALVO, 2016).

2.3 Férias Coletivas

A redação do artigo 139 da CLT, trata que “poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou em determinados estabelecimentos e setores da empresa. ” Dessa forma as férias podem ser classificadas em: individuais e coletivas. Nessa seção será explanado de modo mais abrangente as férias coletivas. Uma vez, que no decorrer desse trabalho de modo geral está se tratando de um dos direitos individuais dos trabalhadores.

Diferentemente das férias individuais, nas férias coletivas os empregadores não necessitam respeitar um período mínimo de 12 (doze) meses. As férias coletivas como o próprio nome diz refere-se à coletividade, nesse sentido abrange a todos os empregados da empresa até mesmo aos novos empregados. Geralmente as férias coletivas servem para atender as necessidades dos empregadores (MARTINEZ, 2016).

A empresa pode optar em conceder férias a todos os seus colaboradores desde que essas férias sejam comunicadas aos órgãos competentes que representam o Ministério do Trabalho na região e sindicatos da categoria com prazo mínimo de 15 (quinze) dias, as empresas podem conceder férias coletivas aos colaboradores da empresa em dois períodos com no mínimo 10 (dez) dias (ZAINAGHI, 2015).

2.4 Período Aquisitivo e Período Concessivo

A presente subseção destacará os conceitos sobre o período aquisitivo e concessivo de férias, além de destacar aspectos gerais de suma importância quanto a estes assuntos.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2017, p. 313), “o período aquisitivo é o lapso correspondente a 12 (doze) meses nos quais o empregado trabalha para adquirir férias. Já para Cisneiros (2016, p.168), é aquele em que o trabalhador adquire o direito a férias.

Conforme Cassar (2018, p.141), a contagem do período aquisitivo não é feita por ano civil (de janeiro a dezembro) e sim por aniversário da data de admissão.

Sob este enfoque, podemos dizer que os autores corroboram quanto ao conceito de período aquisitivo. Neste contexto, entende-se com base nas citações, que o período aquisitivo não deve ser contado pelos 12 (doze) meses do ano e sim devem ser contados pela data de admissão do colaborador e esse por sua vez tem direito a um período de férias remuneradas.

O período aquisitivo de férias está atrelado a duração das férias em virtude assiduidade do colaborador no trabalho. A redação da CLT, que trata sobre a duração das férias de acordo com as faltas injustificadas é citada no artigo 130, onde esclarece-se que:

> Art. 130- Após cada período de 12 (doze) meses trabalhados, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:
>
> I - 30 Dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;
> II - 24 Dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;
> III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;
> IV - 12 Dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Quando o empregado de uma empresa ultrapassa esse limite de 32 (trinta e duas) faltas ele automaticamente perde o direito a gozar suas férias. O Quadro 1, destaca o gozo de férias em relação as faltas injustificadas.

Quadro 1: Duração de férias X Faltas

Número de Faltas Injustificadas no Período Aquisitivo	**Dias de Férias**
Até 5 faltas	30 dias corridos

De 6 a 14 faltas	24 dias corridos
De 15 a 23 faltas	18 dias corridos
De 24 a 32 faltas	12 dias corridos
Acima de 33 faltas	Perda das Férias

Fonte: CLT (1943, adaptado por Rezende e Silva, 2016, p. 134)

O período concessivo é o período ao qual ao final de 12 meses o empregado poderá gozar as férias. Quanto ao conceito de período concessivo, seguem algumas definições:

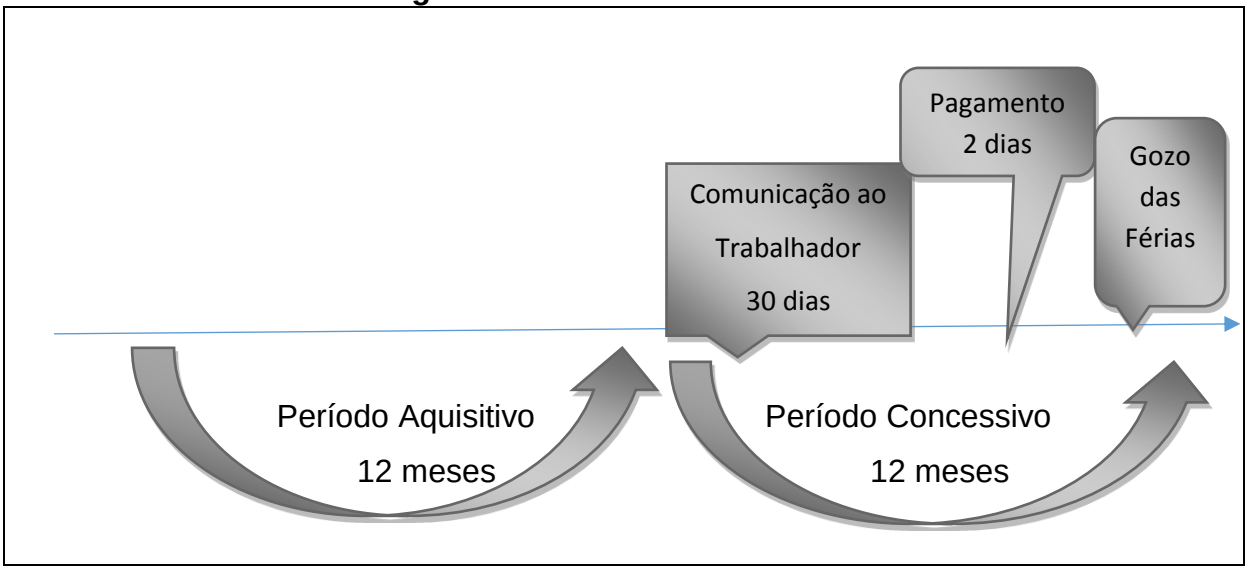
De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2015, p.726), o período concessivo é o período de 12 (doze) meses subsequentes ao lapso aquisitivo em que o empregador deverá conceder as férias ao empregado.

"[...], inicia-se um prazo de doze meses para que o empregador conceda a fruição das férias a seu empregado. Tal período é chamado de período concessivo [...]" (Cunha, 2010, p. 183)

"[...] é de 12 meses seguintes ao término do período aquisitivo. " (Garcia, 2017, p. 1063).

Portanto, com base nas citações pode-se concluir que os autores através dos seus conceitos corroboram com a ideia de que o período concessivo é o período posterior ao aquisitivo aos quais o empregado deverá gozar as férias que tem direito. Na Figura 1 será demonstrado o ciclo das férias:

Figura 01: Concessão de Férias



Fonte: Cassar (2018, p. 145)

O que pode ser evidenciado a partir da Figura 1, é que até o empregado gozar suas férias existem algumas etapas a serem seguidas. A primeira etapa começa quando o colaborador é admitido e após 12 (doze) meses de trabalho adquire o direito a férias. A segunda etapa é o período concedido, cujo empregado após 12 (doze) do período aquisitivo poderá gozar suas férias, esse período é marcado também por etapas que são: comunicação ao empregado sobre o período que irá gozar suas férias, pagamento das férias e um terço das férias com dois dias de antecedência ao gozo das férias e por fim, o gozo das férias pelo empregado.

Em seus artigos 134 a 137 a CLT, dispõe redação que trata sobre a concessão de férias e esclarece-se nestes que:

> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
> Art. 135 - A concessão das férias será participada por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação ao interessado dará recibo.
> Art. 136 - A época da concessão das férias será a que lhe melhor consulte os interesses do empregador.
> Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o artigo 134 o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Portanto, com base nestes artigos, pode-se concluir que o empregador é quem determina a data do período em que o seu empregado deverá tirar férias respeitando os 12 (doze) meses subsequentes, o empregador deverá informar por escrito ao seu empregado o período em que este gozará suas férias através do aviso de férias, documento este que deverá ser preenchido e assinado em duas vias ficando uma com a empresa e outra com o colaborador, anotar no livro dos empregados, além disso deve apresentar a CTPS, onde serão feitas todas as anotações devidas para o gozo das suas férias. O período de concessão de férias é de interesse do empregador como deixa claro o artigo 136, porém nada impede que haja um acordo quanto a concessão das férias entre empregador e empregado.

Depois de todas as anotações e comunicações, segue o prazo de concessão das férias, onde o empregador deverá pagar a remuneração das férias, além das médias e horas extras, caso existam, e de 1/3 (terço) das férias com dois dias de antecedência ao respectivo período de férias e o colaborador deverá assinar o recibo.

No artigo 137 da CLT, fica disposto quanto a concessão fora do prazo, essa questão, refere-se as férias dobradas quanto a remuneração e não ao período em que o colaborador vai gozar suas férias, em outras palavras funciona como uma punição imposta pela legislação ao empregador uma vez que tem os doze meses do período aquisitivo para se programar e cerca de onze meses do período concessivo para conceder as férias do seu colaborador, não deixando para conceder em cima do prazo. A seguir serão demonstrados um modelo de aviso de férias e um modelo de recibo de férias documentos importantes no processo da concessão, uma vez que, em caso de fiscalização e solicitação de tais documentos e o empregador não os tenha está passível de ato de infração. Segue o Quadro 2 com o modelo de Aviso de Férias e o Quadro 3 com o modelo de Recibo de Férias:

Quadro 2: Modelo de Aviso de Férias

Nome da empresa: data: / /
Aviso de Férias
Em obediência ao que determina o Art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vimos participar-lhe, com necessária antecedência, que suas férias relativas ao período aquisitivo compreendido de _____/____/____ a _____/_____/_____serão gozadas de ____/____/_____ a ____/_____/____, devendo retornar ao trabalho ao primeiro dia útil seguinte. O pagamento da remuneração das férias e ____ dias à sua disposição até 2 dias antes do início do respectivo período, conforme determina o Art. 145 da CLT, mediante a apresentação da carteira profissional para as devidas anotações. Recebi a 2ª via em ____/___/____ _____ _____ Nome do empregado Nome da Empresa e Assinatura Registro nº

Fonte: Fidelis (2016, p.138)

Quadro 3: Recibo de Férias

Recibo de Férias			
Registro	Nome	Dir./Dep./Setor/Seção de Custos	CTPS/Série/UF
Cargo:_____ CPF:_____ Aquisição: ___/___/___a __/___/___ Gozo:__/__/__ a __/___/__ Remuneração: R$			
Férias _____ Integração de Férias _____ Abono pecuniário de férias _____ 1/3 férias (constituição) _____ INSS _____ IRRF nas férias _____ Líquido _____ Recebi de _____ a importância líquida de R$_____(_____), conforme demonstrativo acima referente a _____. Depósito em c/ corrente _____ Banco_____ Ag._____ Local e data _____ Nome e assinatura do empregado			

Fonte: Fidelis (2016, p.140)

2.5 Férias Proporcionais

A seção IV da CLT, dos Efeitos da Cessão do Contrato de Trabalho em seus artigos 146 e 147, tratam em seus dispositivos sobre as questões relacionadas as férias proporcionais e definem que não sendo demissão por justa causa, ou ainda quando o empregado pedir demissão com menos de 1 (um) ano de empresa. No momento da extinção do contrato de trabalho o colaborador terá direito a remuneração de férias mesmo que não completados os doze meses de serviços (CASSAR, 2018).

2.6 Perda de Férias

No decorrer desse trabalho, verificou-se que existem o período aquisitivo e o período concessivo de férias, verificou-se que as férias estão condicionadas a questão da quantidade de férias injustificadas, verificou-se que quando o empregado atinge o máximo de faltas que é de 32 (trinta e duas), ele

perde o direito as férias como demonstrado no artigo 130 da CLT, porém existem outras situações que podem levar a perda ao direito de férias.

Essas situações dispostas no Art.133 da CLT resumem-se em: não ser admitido dentro de 60 (sessenta) dias após sua demissão; gozar de licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias; quando a empresa a qual trabalha parar totalmente ou parcialmente por mais de 30 (trinta) dias percebendo remuneração salarial; em caso de auxílio-doença ou acidente de trabalho com mais de 60 dias embora descontínuos ter recebido prestação da Previdência Social (SILVA, 2015).

Em caso de paralização parcial ou total a empresa deve comunicar aos sindicatos da categoria e ao Ministério do Trabalho com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, além de fixar aviso nos devidos locais de trabalho. Outra observação que deve ser levada em consideração é que em todas as situações devem existir anotação na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social (MOURA, 2016).

2.7 Abono de Férias

O abono pecuniário de férias é o que se chama popularmente falando de “vender as férias”, ou seja, em outras palavras o colaborador muitas vezes pela necessidade do empregador resolve vender parte das suas férias. Ou em outras situações, pela própria necessidade do colaborador em ter um dinheiro extra, resolve vender parte das suas férias. Mas independente da necessidade do empregador, deve-se sempre levar em consideração a vontade do colaborador.

O artigo 143 da CLT, dispõe que: “É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. “

Em síntese, o que a redação desse artigo traz é que o colaborador pode vender 10 (dez) dos 30 (trinta) dias aos quais tem direito de gozar as férias e receber por esses dez dias além do salário. O mesmo artigo trata que essa “venda” das férias deve ser feita antes de 15 (quinze) dias do término do período aquisitivo das férias. Ou seja, mesmo que colaborador queira vender suas férias por qualquer motivo, deve ser feita uma solicitação por escrito antes do período ao qual ele tem direito a ter férias.

Em se tratando de pagamento, deverá ser efetuado dois dias antes do início do respectivo período (GARCIA, 2016).

2.8 Encargos Sobre Férias

Quanto as verbas de férias dos trabalhadores, e isso inclui abono pecuniário e 1/3 constitucional, os encargos sociais incidentes para desconto e dedução são INSS e IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte), feito em separado das verbas salariais (FIDELIS, 2016). Devem ser feitas conforme as tabelas do IRRF e do INSS, como pode-se observar nos Quadros 4 e 5, e na ocasião há o recolhimento do FGTS:

Quadro 4: Incidência de IRRF (Vigente desde 2015)

Base de cálculo mensal em R$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto
Até 1.903,98	--	--
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	R$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 869,36

Fonte:(Receita Federal, 2017)

Quadro 5: Incidência de contribuição do INSS (Vigente à partir de 01/01/2018)

Salário de Contribuição R$	Desconto
Até 1.693,72	8%
De 1.693,72 até 2.822,90	9%
De 2.822,91 até 5.645,80	11%

Fonte:(INSS, 2018)

2.9 Principais Modificações nas Férias com a Nova Lei Trabalhista

Antes de serem traçados os comentários sobre as principais alterações na concessão do direito a férias com a nova Lei Trabalhista. Considera-se, importante que se conheça um pouco sobre o histórico de trabalho, sobre o direito do trabalho e sobre a reforma trabalhista no Brasil e no mundo. Nesta subseção serão tratados

assuntos relacionados sobre a férias a nova Lei Trabalhista e as principais modificações na concessão das férias.

De acordo com Calvo (2016, p.17), a maioria dos autores concorda que a origem etimológica de “trabalho” advém de tortura- *tripolare*, que significa tortura. A palavra *tripolium* significa uma máquina de três pontas utilizada para tortura. Nesse contexto Cassar (2018, p.1), argumenta que [...] *tripalium*, era uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre animais. E que os nobres, os senhores feudais e os vencedores não trabalhavam pois consideravam uma espécie de castigo.

Diante do exposto, pode-se concluir que essa visão torna-se um pouco retórica uma vez que o trabalho enobrece o homem. E é algo produtivo que ajuda o homem a prover aos indivíduos da sua família, além de contribuir para geração de renda da sociedade. Isso é perceptível no Brasil nos tempos atuais devido à crise mundial e em virtude das consequências dos escândalos provocados em grandes órgãos públicos de corrupção. A queda de arrecadação tributária do governo provocou, além da queda da renda, um cenário de milhões e milhões de desempregados no país.

Voltando para o cenário dos primórdios da origem do trabalho, o homem primitivo que vivia em grupos, já desenvolvia suas atividades dividida entre os membros do seu grupo. Onde nessa fase cada um podia desempenhar a atividade de trabalhar com a pesca, outros de coletar, e outros de desenvolver atividades artesanais para conseguir sobreviver (MOURA, 2016).

Ainda no contexto dos primórdios do trabalho, pode-se se falar de uma fase negra desse contexto que existiu em civilizações como as egípcias, gregas e romanas, se estendeu pela idade média e em muitos países também pela idade moderna. Onde uns trabalhavam de forma forçada para manutenção e sustento dos seus julgadores (MOURA, 2016).

Saindo do histórico e origem do trabalho entra-se no direito do trabalho, o que se pode falar é que o direito do trabalho vem para dar respaldo a dignidade da pessoa humana quanto trabalhador, permeia os valores, regras e princípios em proteção aos trabalhadores, seja de forma individual ou coletiva. Ele nasce com os registros de exploração e desvalorização do trabalho na Revolução Industrial. (CASSAR, 2018)

Quanto as fontes formais do direito do trabalho que regem as relações de trabalho, citam-se as Leis e Decretos descritos na Constituição, por exemplo, ou em leis complementares; Convenções Internacionais de Trabalho; Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho no próprio costume, dentre outros. (CISNEIROS, 2016)

Partindo para as reformas trabalhistas no Brasil e no mundo. A reforma trabalhista brasileira, passou a valer a partir do final do ano de 2017 e trouxe significativas mudanças na vida de trabalhadores e empregadores. Porém esse cenário de reforma trabalhista não é privilégio dos brasileiros, pois ela ocorreu em outros países do mundo como Espanha, França, Alemanha, Portugal, dentre outros. (VEIGA, 2018).

Para muitos, essas reformas significaram avanços e para outros retrocessos, uma vez que as reformas vêm como uma estratégia a fim de tentar diminuir o desemprego e ao mesmo tempo alterar alguns direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo de décadas (VEIGA, 2018).

A reforma trabalhista beneficia empresários e ao mesmo tempo pode prejudicar a trabalhadores. Porém, afirma-se que a reforma talvez provoque visões distorcidas, pois em alguns casos a reforma vem para facilitar e beneficiar ambas as partes como, por exemplo, uma contenda que poderia levar anos na justiça poderá ser resolvida de forma rápida entre empregador e empregado. A reforma brasileira também vem com o intuito de geração de emprego e renda, apesar de colocar em prova os dispositivos da CLT, uma vez que vários artigos foram revogados com a reforma e em contrapartida os acordos coletivos de trabalho foram privilegiados.

Na presente subseção optou-se por mostrar, através de quadros comparativos, as modificações ocorridas na concessão de férias uma vez que é parte relevante no desenvolvimento deste trabalho. Do capítulo IV (Das Férias Anuais), em sua seção I (Do Direito a Férias da Sua Duração).

Quadro 6: Artigo 130-Comparativo Reforma X CLT

Texto da Reforma	CLT (Redação Anterior)
Artigo 130 A- Revogado I- Revogado II- Revogado III- Revogado IV- Revogado V- Revogado	**Art. 130 A-** ~~Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12(doze) meses de vigência de contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: (Caput e incisos acrescidos pela MP 2.164-41/2001).~~

VI- Revogado	I- ~~18(dezoito) dias, para a duração de trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;~~ II- ~~16(dezesseis) dias, para a duração do trabalho semana superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas~~; III- ~~14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) dias, até 20(vinte) horas;~~ IV- ~~12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, 15 até (quinze) horas~~; V- ~~10 (dez) dias, para a duração do trabalho semana superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;~~ VI-~~8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.~~ **Parágrafo único**. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. [...]

Fonte: adaptado por Oliveira (2017, p. 29)

Quadro 7: Artigo 134-Comparativo Reforma X CLT

Texto da Reforma	CLT (Redação Anterior)
Art. 134. As férias concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Caput com redação pelo Dec.lei 1.535/1977). § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. § 2º Revogado § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.	**Art. 134**. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequente à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Caput com redução pelo Dec.- lei 1.535/1977). § 1º ~~Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais~~ não poderá ser inferior a dez dias corridos. (§1º acrescido pelo Dec.- lei 1.535/1977.) § 2º ~~Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50(cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez~~. (§ 2º acrescido pelo Dec.-lei 1.535/1977)

Fonte: Oliveira (2017, p.31)

A última alteração ocorrida no Capítulo IV (Das Férias Anuais), em sua seção IV (da remuneração e do abono de férias). O Quadro 8 mostra que o artigo 143 também sofreu alterações com a reforma trabalhista.

Quadro 8: Artigo 143-Comparativo Reforma X CLT

Texto da Reforma	CLT (Redação Anterior)
Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Caput com redação pelo Dec. lei 1.535/1977). § 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (§ 1º acrescido pelo Dec. lei 1.535/1977). §2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (§2º acrescido pelo Dec.- lei 1.535/1977) § 3º Revogado.	**Art. 143.** É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Caput com redação pelo Dec. lei 1.535/1977). § 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (§ 1º acrescido pelo Dec. lei 1.535/1977). §2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (§2º acrescido pelo Dec.- lei 1.535/1977). § 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. (§ 3º acrescido pela MP 2.164-41/2001).

Fonte: Oliveira (2017, p.34)

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das novas regras trabalhistas, este trabalho visou dirimir dúvidas no contexto das Rotinas Trabalhistas sobre as férias no âmbito das novas regras. A reforma trabalhista no ano de 2017, trouxe impactos simbólicos para a visão de patrões e nos direitos e obrigações dos empregados. No contexto das férias parciais percebe-se que não há mais a necessidade de se contratar ou até alocar novos colaboradores em função da saída de férias de um colaborador, ou seja, essas férias em três períodos possibilitam menos impacto e menos gastos para a empresa. Além disso, o colaborador poderá melhor aproveitar suas férias em três períodos, outro fator é não correr o risco de ser demitido. Neste contexto, a presente pesquisa levanta a seguinte situação problema: Como a reforma trabalhista pode impactar a relação entre empregados e empregadores no tocante a concessão de férias?

Ao longo o trabalho, observou-se como o direito a férias surgiu e o aspectos relevantes quanto ao seu conceito. As controvérsias quanto origem das férias no Brasil e no mundo. Destacou-se ainda quem pode ter direito a férias coletivas e como elas são concedidas seguindo a legislação vigente. Todos os aspectos destacados neste trabalho no tocante das férias está respaldado nos artigos da CLT.

Quanto aos encargos sociais verificou-se que as verbas das férias podem sofre incidência de IRRF e do INSS, além do FGTS. Constatou-se ainda no desenvolvimento do trabalho a origem da palavra trabalho, o papel do direito do trabalho para assegurar as relações existentes no trabalho seja de forma coletiva ou individual. Quanto a reforma trabalhista verifica-se que em qualquer parte do mundo pode ser um avanço ou retrocesso para patrões, trabalhadores e porque não dizer a sociedade uma vez que a economia pode ser afetada. As reformas representam uma estratégia para a manutenção dos empregos.

Sugere-se que no tocante as férias, apesar de prevalecer o que diz a redação Art. 134 da CLT, onde fica claro que as férias serão concebidas de acordo com o empregador, exista um comum acordo entre empregados e empregadores quanto a sua concessão e as divisões de períodos uma vez que ambos sabem das suas reais necessidades.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. **Como fazer monografias:** TCC, dissertações e teses. 4ed rev e atual. São Paulo: Atlas, 2013.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. Decreto – Lei nº 5452, 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho-CLT**. Atualizada até a Medida Provisória nº 808/2017, de 14 de julho de 2017.Disponível em: <https: lgeral/tribunal2/LEGIS/CLT/ capa_clt_dinâmica.htm.>. Acessado em 28 de mar. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 aa 53/2006 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94- Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2007.

BRASIL. INSS (2018). **Tabela de Contribuição Mensal**. INSS publicado em 10 de maio de 2017, alterado em 22 de janeiro de2018. Disponível em: <https: www.inss.gov.br/serviços-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal. > Acessado em: 29 de abr. 2018.

BRASIL. RECEITA FEDERAL. **Rendimentos previdenciários isentos para maiores de 65 anos**. Subsecretaria e tributação contencioso, publicado em 10 de julho de 2015, alterações em 09 de abril de 2018. Disponível em:<idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributo/irrf/imposto-de-renda-pessoa física>. Acessado em: 29 de abr. 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CASSAR, Vóia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6 ed. rev, atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Métodos, 2016.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do trabalho**. 6 ed. rev e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas**: rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal. 4 ed. rev e atual. São Paulo: Érica, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual do direito do trabalho**.9ed. rev e atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ed.rev e atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direto do trabalho.** 4ed. rev.,atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2015

LAKATOS, Eva Maria de; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamento de metodologia científica.** 8ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MACHADO, Mariza de Abreu Oliveira; SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Departamento de pessoal modelo**. 2 ed.rev e ampl. São Paulo: IOB, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7ed. São Paulo: Saraiva, 2016

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVERIA, Aristeu de. **Reforma Trabalhista**: CLT e legislação comparadas: lei 13467/2017. São Paulo: Atlas, 2017.

RAMOS, Albenides. **Metodologia da pesquisa científica**: como uma monografia pode abrir o horizonte do conhecimento. São Paulo: Atlas, 2009.

REZENDE, Madele Eugênia Teixeira; SILVA, Marilene Luiza da. **Rotina trabalhista:** legislação e práticas para gestão de pessoas. 2 ed. São Paulo: Érica, 2016.

RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia científica**. 2 ed. Aracaju: Unit, 2009.

SILVA, Marilene Luiza da. **Administração de Departamento de Pessoal**. 14ed. atual. São Paulo: Érica, 2015.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Reforma Trabalhista e os seus impactos**. São Paulo: LTr, 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social:** direito do trabalho**.** 14ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ABSTRACT

In a complex area such as Labor Routines employers and employees have undergone changes in their lives in the labor environment with the Labor Reform. In the context of vacation, these changes occurred during the vacation period, as a result of this fact, this scientific research has the purpose of answering the following question: How can the labor reform impact the relationship between employers and employees in the granting of vacations? Based on this assumption, this research has as a general objective: to analyze the vacations under the perspective of the new labor rules, and to reach that goal the following specific objectives were based as a base: to verify the main legal rules that guide the right to vacations with the labor reform; identify the main changes in the right to vacation with the labor reform; and analyze the calculation of holidays before and after the labor reform. In order to reach the necessary answers to the problematic in question and the respective objectives, the bibliographical research was used as research method, in the results it was possible to suggest that the agreement between employers and employees always prevails and the rights of the employee are respected.

Key words: Vacations. Holidays Changes. New Labor Law.