

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO

A CONVERSÃO DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

RICARDO PEREIRA DE AZEVEDO

RIO DE JANEIRO

2008

RICARDO PEREIRA DE AZEVEDO

A CONVERSÃO DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Salete Maria Polita Maccalóz

RIO DE JANEIRO

2008

Azevedo, Ricardo Pereira de.

A Conversão das Férias em Abono Pecuniário / Ricardo Pereira de Azevedo. – 2008.

61 f.

Orientadora: Salete Maria Polita Maccalóz

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 58-61.

1. Abono de férias – Monografia. 2. Conversão das férias em abono pecuniário. I. MACCALÓZ, Salete Maria Polita. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.625

CDU 349:331.817.5

RICARDO PEREIRA DE AZEVEDO

A CONVERSÃO DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2008

Banca Examinadora:

\_\_\_\_\_  
Salette Maria Polita Maccalóz – Presidente da Banca Examinadora  
Profª. Dra. da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Orientadora

\_\_\_\_\_  
2º Examinador

\_\_\_\_\_  
3º Examinador

## **AGRADECIMENTOS**

À minha orientadora, Profª Dra. Salette Maria Polita Maccalóz, pelos conselhos sempre úteis e precisos com os quais, sabiamente, orientou este trabalho.

A meus pais, pelo incondicional apoio em todas as horas e ocasiões.

## RESUMO

AZEVEDO, Ricardo Pereira de. **A conversão das férias em abono pecuniário**. 2008. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisa-se o instituto das férias anuais remuneradas, mais especificamente a possibilidade da sua conversão em dinheiro, instituída, no ordenamento jurídico brasileiro, pelo Decreto-lei nº 1.535 de 1977, que modificou o regime até então vigente na Consolidação das Leis Trabalhistas. Para melhor compreensão do tema, o primeiro capítulo volta-se à análise dos aspectos conceituais e históricos das férias, incluindo o tratamento recebido nas Constituições e leis ordinárias brasileiras. No segundo capítulo, passa-se ao estudo da natureza jurídica e do conceito das férias, ressaltando-se os seus fundamentos e objetivos e evidenciando-se a importância fundamental que possui, não apenas para os trabalhadores, mas também para a sociedade como um todo. O terceiro e último capítulo dedica-se ao instituto da conversão das férias em pecúnia e discute a sua constitucionalidade, bem como a sua compatibilidade com a Convenção nº 132 da OIT, que passou a vigorar no Brasil em 1999. Analisa-se, também, a possibilidade da efetivação da conversão pecuniária em exame no âmbito das férias coletivas.

Palavras-Chave: Férias; Direito do Trabalho; Convenção nº 132 da OIT; Abono Pecuniário.

## ABSTRATC

AZEVEDO, Ricardo Pereira de. **A conversão das férias em abono pecuniário**. 2008. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

The Decree-law 1.533 dated of 1977 regarding the Brazilian labor vacations regulations, in special the introduction of the right to receive as payment part of the annual vacation period is here object of analysis. For better comprehension, the first chapter explains the previous ordinary and constitutional laws that were used to regulate this matter. On the second chapter there is a study on the legal nature of the labor concept of vacation, the reason for its existence, main objectives and the importance of the vacation as a concept not only for workers but for the society as a whole. The third and last chapter focus on the conversion into extra payment of the right of vacation or at least part of the days annually due to workers, and analyses the constitutional interpretation as well as its compatibility with ILO Convention 312, that was recognized in Brazil during 1999. It is also discussed the possibility of convert into payment the annual vacations not only on individual basis bat also for a group or category of workers on a collective basis.

Keywords: Vacations; ILO Convention 132; Labor Regulations.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>07</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DAS FÉRIAS....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Evolução Constitucional e Legislativa do Direito do Trabalho e das Férias no Brasil.....</b>	<b>16</b>
<b>3 FÉRIAS: CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Fundamentos e Objetivos do Direito às Férias.....</b>	<b>27</b>
<b>4 A CONVERSÃO DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1 A Inconstitucionalidade e a Ilegalidade do Decreto Lei nº 1.535/77.....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Incompatibilidade do Decreto Lei nº 1.535/77 com a Convenção nº 132 da OIT42</b>	
<b>4.3 O Abono e as Férias Coletivas.....</b>	<b>51</b>



5 CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS.....	58

## 1 INTRODUÇÃO

As férias remuneradas são um dos mais importantes institutos do Direito do Trabalho e objeto de inúmeros estudos e trabalhos científicos. O cumprimento dos repousos estabelecidos em lei, pelo empregador, constitui tema de fundamental importância para o Direito do Trabalho e para a segurança e a medicina do trabalho. A análise do instituto não pode ser encarada, de modo algum, como uma afronta ao trabalho, que constitui elemento fundamental das relações sociais contemporâneas, mas sim, como uma garantia à saúde e à segurança do trabalhador, para que ele exerça o seu trabalho de modo eficiente e seguro e que sejam observados os necessários períodos de repouso. A maior parte da doutrina<sup>1</sup> sustenta que

---

1 Neste sentido, GOMES, Orlando; GOTTSCALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro, 2003 e Giglio, Wagner e GIGLIO, Wagner D. **Férias e Descansos Remunerados**. São Paulo:

as férias são um direito trabalhista, relacionado à política de saúde pública e bem-estar social, ao contrário de grande parte da doutrina mais antiga, que as identificava como um prêmio que o empregador concedia aos trabalhadores mais assíduos, eficientes e antigos, de forma a incentivá-los e compensá-los pelo serviço que prestavam.

Para que possamos analisar as férias, devemos levar em consideração que o trabalho é sinônimo de atividade que gera cansaço, fruto de um esforço do trabalhador, seja físico ou intelectual e que causa impacto direto na sua saúde física e mental. Portanto, é imperativo que sejam facultados ao trabalhador períodos de descanso que reponham esse desgaste causado por sua atividade profissional, permitindo, durante esse tempo, que seja restabelecido o convívio social com a comunidade e com a sua família além de garantir o seu equilíbrio físico e emocional. Será analisada, ao longo deste trabalho, a importância dos fundamentos e objetivos do direito às férias que podem, basicamente, ser divididos em físicos, biológicos e econômicos.

Por ser um direito de natureza social, as férias são um dos direitos fundamentais de segunda geração, dentro da tradicional classificação geracional dos direitos humanos, apresentada, dentre outros, por José Adércio Leite Sampaio<sup>2</sup>. Sendo assim, é importante destacar que as férias encontram-se inseridas em um rol de direitos que se destinam a garantir um nível mínimo de vida e segurança material de modo que cada pessoa desenvolva suas potencialidades e possa participar ativamente da vida em comunidade afastando-se, durante determinado período, de suas atividades profissionais.

É importante frisar que o estudo do instituto não deve se restringir apenas aos profissionais de direito, mas deve alcançar todos os empregados que tem interesse em ver respeitados os seus direitos. Afinal, as férias são fundamentais para que o trabalhador possa repor a sua saúde física e mental a fim de refazer suas forças. A proteção ao trabalhador deve, aliás, orientar todo o Direito do Trabalho. O motivo dessa proteção é a inferioridade do trabalhador em face do empregador, uma vez que aquele não pode negociar da melhor maneira seus interesses porque, na verdade, não é realmente livre para aceitar ou recusar uma proposta de trabalho, já que, muitas vezes, depende dele para se sustentar.

Em quase todas as situações, em virtude de sua dependência econômica diante do empregador, o trabalhador acaba por aceitar as condições previstas no contrato de trabalho,

---

LTr, 1978.

<sup>2</sup> SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direitos Fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004, *apud* GUERRA, Sidney César Silva. **Direito Internacional Público**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2005. p. 190-191.

mesmo que estas lhe sejam desfavoráveis. Daí a necessidade de que o Estado regule essas relações protegendo a parte mais fraca, qual seja, o trabalhador, que, muitas vezes, não dispõe dos meios necessários para fazer valer seus direitos assegurados pela lei.

Segundo Sérgio Pinto Martins, o princípio da proteção ao trabalhador pode ser desmembrado em mais três: o *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador<sup>3</sup>. Ou seja, a questão alcança três importantíssimos princípios do Direito do Trabalho que devem, acima de tudo, ser respeitados pelos empregadores e representam critérios pelos quais os intérpretes do Direito do Trabalho devem orientar suas ações visando, principalmente, defender os empregados na relação desigual que estes possuem com os seus patrões.

Portanto, por trazer sérias conseqüências aos trabalhadores, este tema apresenta grande relevância, não apenas no campo do Direito do Trabalho, como também para a vida e para a saúde dos próprios trabalhadores que devem, em todas as circunstâncias, ter assegurados os seus direitos previstos na Constituição Federal, na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) e nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil.

No entanto, o descanso anual remunerado só foi consagrado, tanto no Brasil como em muitos outros países, bem recentemente. Com o advento da Revolução Industrial, que teve início na Grã-Bretanha, em meados do século XVIII, e se expandiu, durante o século XIX, o trabalho teve de se ajustar à lógica do mercado, submetendo o homem ao ritmo das máquinas e fazendo com que a jornada se estendesse ainda mais em relação ao período feudal. Com o avanço do liberalismo, conforme ensina Roberto Barreto Prado<sup>4</sup>, o problema da exploração do trabalho bem como a eliminação dos descansos e a instituição de jornadas de trabalho excessivamente longas, de até dezoito horas diárias, surgiram as primeiras manifestações contrárias à exploração do trabalho, através da limitação da jornada.

Porém, apesar da conquista da jornada de trabalho de oito horas diárias ter sido quase universal no mundo ocidental, ela não é suficiente para garantir a dignidade do trabalho humano. Tanto é que hoje são consagrados, basicamente, quatro tipos de descansos: os gozados durante a jornada de trabalho, os gozados entre uma jornada e outra, os semanais e, finalmente, o descanso anual remunerado ou, simplesmente, férias. E foi exatamente no

---

3 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 63

4 PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1971, v.1 p. 320.

século XIX que a Inglaterra promulgou a primeira lei de férias, garantindo o direito a operários de algumas indústrias.<sup>5</sup>

O Brasil, por sua vez, foi o segundo país a conceder o direito a férias anuais remuneradas e o sexto a estender esse direito a todos os empregados e operários de empresas privadas, através da Lei nº 4.582, de 24 de dezembro de 1925. Mas, somente com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1º de maio de 1943, através Decreto-lei nº 5.452, o regime de férias foi unificado, fazendo com que fosse ampliado a quase todos os empregados, inclusive os trabalhadores urbanos e rurais, com exceção apenas dos empregados domésticos.<sup>6</sup>

A evolução das férias, portanto, assim como a evolução e o aperfeiçoamento dos outros direitos trabalhistas, foi longa e custosa para os trabalhadores, fazendo com que eventuais recuos, como representou, em algumas disposições, o Decreto-lei nº 1.535 de 1977, que instituiu o abono de férias, devam ser contestados e criticados.

Por conseguinte, é de suma importância que sejam sempre considerados os fundamentos básicos do direito às férias que, conforme o entendimento de Fabíola Marques, são três: o fundamento higiênico (ou biológico), o fundamento social (ou moral) e o fundamento econômico.<sup>7</sup> Consequentemente, a importância das férias vai mesmo além do direito do trabalhador de gozá-las, usufruindo merecido descanso. Estudos indicam que, após o quinto mês consecutivo de trabalho sem férias, o rendimento do trabalhador cai, principalmente no que se refere ao serviço intelectual, o que torna o instituto importantíssimo para a economia e a produtividade das empresas. Num mundo cada vez mais competitivo, com as economias cada vez mais interligadas e interdependentes a chamada flexibilização das leis trabalhistas parece ser uma contradição em si mesma, uma vez que estes novos institutos irão prejudicar enormemente a produtividade das empresas, interferindo diretamente nos seus resultados financeiros, na economia e no ritmo do desenvolvimento dos países.

Ocorre que o ordenamento jurídico pátrio permite, por ato unilateral do trabalhador, a conversão de um terço das férias em abono pecuniário, correspondente ao valor que lhe seria devido naqueles dias de trabalho. E essa possibilidade atenta diretamente contra a natureza e a finalidade do descanso anual remunerado, uma vez que viola, frontalmente, dois dos princípios básicos do Direito do Trabalho, o princípio da irrenunciabilidade e o princípio da indisponibilidade de direitos. Por esta razão, muitos doutrinadores contestam a

---

<sup>5</sup> MARQUES, Fabíola. **Férias**; Novo Regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo: LTr, 2007. p. 29.

<sup>6</sup> MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 29.

<sup>7</sup> Ibid. p. 26.

constitucionalidade do abono de férias, como é caso de Amauri Mascaro Nascimento conforme será dito mais adiante. É de se ressaltar que apesar das fortes críticas que recebeu o abono, previsto no art. 143 da CLT, a nova regra foi amplamente recepcionada pela jurisprudência, que é pacífica nesse ponto.

Com a entrada em vigência no Brasil da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que alterou uma série de disposições sobre férias, e proibiu a possibilidade de renúncia ao gozo do descanso mediante indenização, uma parte da doutrina sustentou que o abono de férias estaria revogado. Tal discussão se reveste de grande importância, tendo em vista o seu impacto direto na vida e nos direitos dos trabalhadores.

As regras introduzidas pelo diploma internacional criaram um novo regime de férias que, embora não venha sendo aplicado em sua plenitude, se reveste de grande importância em razão das disposições ali estabelecidas que introduziram, em muitos casos, novos benefícios e garantias ao trabalhador nesse tema tão delicado que é o descanso anual remunerado. O novo regime de férias criado pela Convenção nº 132 da OIT ainda não foi descoberto nem por empregadores, nem por empregados e nem pela jurisprudência, que parece ignorar esta regra vigente no ordenamento jurídico nacional.

Frise-se que, apesar da Convenção nº 132 da OIT estar vigente há quase nove anos, as novidades introduzidas por ela no ordenamento jurídico brasileiro continuam a ser ignoradas por grande parte dos operadores do direito. A jurisprudência, da mesma forma, não têm aplicado várias de suas disposições, preferindo se ater aos diplomas legais nacionais, como a CLT. Logo, as questões duvidosas que esta norma inseriu no complexo normativo brasileiro devem ser enfrentadas e estudadas a fundo e um dos principais aspectos é, a nosso ver, a revogação do art. 143 da CLT. Também será analisada e estudada a vigência do abono de férias no âmbito das férias coletivas que, mais grave do que ocorre no sistema das férias individuais, retira do trabalhador a escolha da conversão ou não do seu descanso em pecúnia para depositá-la em um acordo coletivo, sem levar em conta os interesses individuais de cada um.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DAS FÉRIAS

Informa Fabíola Marques que as férias surgiram de usos e costumes, sendo que tais descansos tinham, em geral, caráter religioso. A própria expressão férias, que vem do latim *feriae*, significa repouso em honra aos deuses. A palavra latina encontra-se, também, na denominação dos dias da semana do calendário elaborado pelo imperador romano Constantino, no século III d. C., que os santificou com o nome de *feria* e o sentido de comemoração religiosa: *Prima feria*, *Secunda feria*, *Tertia feria*, *Quarta feria*, *Quinta feria*, *Sexta feria* e *Septima feria*. No século IV, ainda por influência da Igreja, *prima feria* foi substituída por *Dominicus dies* (dia do Senhor) e *septima feria* transformou-se em *sabbatu*,

dia em que os primeiros judeus cristãos se reuniam para orar. A língua portuguesa foi a única a manter a palavra feira nos nomes dos dias de semana.<sup>9</sup>

Sobre a história do direito de férias, Osiris Rocha ensina que:

Na Babilônia, havia o Festival do Ano Novo, que durava 11 dias e que, na China, havia os Festivais da Estação, tão longos que tinham até que ser restringidos. Para os maometanos, há um mês de meditação (Ramadan) que terminava com demorados festivais públicos.<sup>10</sup>

O estudo preparado para a primeira discussão da Convenção sobre férias, que foi adotado pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1936, revela que os artesãos tinham o costume de suspender seu trabalho algumas vezes por ano, além dos domingos, durante um número considerável de dias dedicados às festas religiosas. Ainda de acordo com o estudo, tal costume foi transformado em norma estatutária por algumas Corporações de Ofício durante os séculos XII e XV.<sup>11</sup>

Com a Revolução Francesa, que inaugurou o conceito de cidadão e a noção de que as partes, juridicamente iguais, eram livres para contratar do modo que desejassem, a intervenção do Estado nas relações de trabalho diminuiu drasticamente. Assim nascia o liberalismo e triunfavam os ideais individualistas e a liberdade contratual.

A relação jurídica surgida a partir da Revolução Francesa seria justa e igualitária. Apesar dos contratos não serem, propriamente, uma novidade na regulação das atividades produtivas, a caracterização das partes contratantes como livres, numa relação jurídica formalmente justa e igualitária, constituía um elemento novo. Neste sentido, Felice Battaglia afirmou que:

O liberalismo partia da liberdade, concebendo-a, porém, de maneira formal e individualista – complexo de direitos relativos ao indivíduo, quando a punha em exercício, dissolvia -a na desigualdade – acabava, mesmo, por anular o próprio indivíduo na mais cega servidão. O operário, que tenha somente direitos, mas que não possua meios para os tutelar, na realidade submete-se diante do empreendedor, que o tem à sua mercê, que o trata como coisa e como coisa dele dispõe.<sup>12</sup>

---

9 MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 28.

10 ROCHA, Osiris. **A nova lei de férias**. Rio de Janeiro: Forense, 1977, *apud* MARQUES, Fabíola. **Férias**; Novo Regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo: LTr, 2007. p. 28.

11 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentário à nova lei de férias**. São Paulo: LTr, 1977, *apud* MARQUES, Fabíola. **Férias**; Novo Regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo: LTr, 2007. p. 28.

12 BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 325 *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **As férias e sua conversão em abono pecuniário**. 1992. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992, p. 6.

Desse modo, com a permanente necessidade de se produzir mais a um custo cada vez mais baixo, o costume das férias, que surgiu em virtude de uma prática de caráter religioso, foi abandonado. A igualdade jurídica entre patrão e empregado escondia a ampla desigualdade econômica que havia entre as duas partes. As férias foram, então, abandonadas durante esse período para que a classe industrial pudesse conquistar cada vez mais mercados a um custo menor, ampliando as margens dos lucros. Esse processo só iria se reverter, de uma maneira mais acentuada, após a Segunda Guerra Mundial, com o advento do Estado de bem-estar social.

As precárias condições de trabalho impostas a partir da Revolução Industrial e justificadas pelo liberalismo ampliaram enormemente a miséria e a exploração do homem, inclusive das mulheres e crianças. O ritmo de trabalho aumentou e o serviço nas fábricas podia, agora, ser noturno. Essa possibilidade fez com que os patrões impusessem jornadas extenuantes, de doze, quatorze e até dezesseis horas por dia. Segundo Landes:

Os avanços materiais que dela decorreram podem ser situados em três áreas: a) substituição das habilidades humanas por dispositivos mecânicos; b) substituição das forças humana e animal pelas energias das fontes inanimadas, especialmente a do vapor; e c) melhoria acentuada dos métodos de extração e transformação das matérias-primas. Tais avanços alteraram bens, matérias-primas, equipamentos e as formas de organização industrial. As unidades produtoras ampliaram-se. As oficinas domiciliares passam a dar lugar às usinas e às fábricas. Nestas, de um lado, estão os trabalhadores, despojados da condição de produtores e não mais capazes de possuir os meios de produção, alienando a sua força de trabalho e transformando-se em assalariados. De outro, o empregador, que, na condição de detentor dos meios de produção, contrata a mão-de-obra, fornecendo equipamento, supervisionando seu uso, comercializando o produto acabado, assalariando e lucrando.<sup>13</sup>

Essa situação adversa fez com que uma parcela dos trabalhadores se organizasse para reivindicar condições de trabalho mais favoráveis e jornadas de trabalho menores. Surgem, a partir daí, as primeiras associações de trabalhadores, embriões dos que são, hoje, os sindicatos. Ao longo do século XIX, nas nações que experimentaram a Revolução Industrial de forma mais intensa, as relações de trabalho foram conhecendo novos parâmetros e o contrato de trabalho agregou novos direitos e garantias aos trabalhadores. Deve-se ter em mente que esse processo foi lento, com muitas idas e vindas, uma vez que os empresários constituem um grupo econômico muito mais forte do que os empregados.

---

13 LANDES, David S. **Prometeu desacorrentado**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994, *apud* BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 60.



Além dos empregados, outros grupos se insurgiram contra aquela situação vivida no auge da Revolução Industrial. Médicos, filósofos e profissionais liberais passaram a denunciar as conseqüências nefastas de um sistema que explorava ao extremo o ser humano, deixando-o, muitas vezes, numa situação de quase miséria. Isso, é claro, sem falar nos desempregados que viviam, aí sim, na miséria absoluta, o que não existia antes do advento do Revolução Industrial, que inundou as grandes cidades da Europa com um enorme contingente de famintos e desempregados, além dos próprios trabalhadores, que não dispunham de condições minimamente adequadas de vida.<sup>14</sup>

Durante o século XIX, tanto nos principais países da Europa, como nos Estados Unidos, único país das Américas a experimentar a Revolução Industrial de modo mais acelerado, as relações de trabalho se aperfeiçoaram e as condições foram, lentamente, melhorando. A maior regulação dos contratos de trabalho criou uma série de direitos e deveres, de ambas as partes, exigindo que o Estado interviesse para arbitrar os conflitos que iam sendo criados.

A máxima do liberalismo, que proibia qualquer intervenção estatal nas relações de trabalho ou, em qualquer relação, foi sendo, pouco a pouco, abandonada. Os patrões passaram a reconhecer que o estabelecimento de certas condições de trabalho, além de estabilizar algumas das despesas com mão-de-obra, evitando a concorrência desleal, contribuía para a paz social, um dos principais objetivos a serem alcançados nas relações de trabalho. Essas normas e princípios, criados a partir da ocorrência de conflitos entre patrões e empregados, começaram a ser aplicados nos países em que, inicialmente, se deu a Revolução Industrial e se alastraram para o resto do mundo a partir do final do século XIX e do século XX.

Firmava-se, desse modo, o conceito jurídico de trabalho e surgia uma legislação destinada a regular as relações entre empregado e empregador. O Estado não mais assistiria passivo aos conflitos entre essas duas classes, mas interviria e serviria como elemento mediador dessas disputas. O trabalho perdeu a conotação depreciativa que possuía desde a Grécia Antiga, quando Aristóteles e Platão valorizavam apenas a vida contemplativa.<sup>15</sup>

A produção industrial passou a ser uma das mais relevantes atividades humanas, além de ser o motor econômico mundial. O conceito jurídico de trabalho, recentemente criado, reconhecia a existência de uma relação de subordinação entre empregador e empregado

---

14 CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **As férias e sua conversão em abono pecuniário**. 1992. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992, p.

15 CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit. p. 11.

através da qual este prestava serviços ao primeiro visando a produção de algum bem ou, eventualmente, a prestação de algum serviço.

Uma grande contribuição para a criação e o desenvolvimento do Direito do Trabalho foi prestada pela Igreja Católica. Através da encíclica *Rerum Novarum*, elaborada pelo Papa Leão XIII, e divulgada em 1891, o trabalho foi conceituado como “a única fonte geradora de riqueza das nações”. Preocupada em resgatar a dignidade da pessoa humana e com o futuro da família, em virtude da grande exploração ocasionada pela Revolução Industrial, a Igreja defendia uma maior intervenção do Estado nas relações de trabalho para que houvesse uma maior cooperação entre capital e trabalho diminuindo e eliminando as práticas nefastas de exploração que vinham sendo aplicadas sistematicamente contra os trabalhadores.<sup>16</sup>

Assim, as férias anuais remuneradas que, no início, eram concedidas apenas aos funcionários públicos, foram, em casos muito específicos, adotadas pelas grandes empresas, inicialmente para os empregados mais antigos e que ocupavam cargos elevados. É de se ressaltar que até quase o final do século XIX, ainda não havia legislação que garantisse a concessão de férias. Tal ato consistia numa liberalidade do empregador. Inicialmente, elas foram objeto de convenções coletivas e, somente mais tarde, foram reguladas por leis, quando, finalmente, as grandes empresas passaram a, realmente, ser obrigadas a concedê-las e acabaram adotando o instituto.<sup>17</sup>

A primeira lei de férias foi promulgada pela Inglaterra, em 1872. Ela garantia este direito aos operários de algumas indústrias. Depois disso, na maioria dos outros países, elas continuaram a ser concedidas com base em acordos coletivos ou por liberalidade do empregador. A Áustria foi o primeiro país a concedê-las a todos os trabalhadores assalariados, prática que se generalizou em outras nações após o advento do Tratado de Versailles.<sup>18</sup>

## **2.1 Evolução Constitucional e Legislativa do Direito do Trabalho e das Férias no Brasil**

No caso do Brasil, o processo não foi diferente e o benefício atingiu, num primeiro momento, os funcionários públicos e, mais especificamente, os trabalhadores do Ministério da

---

16 Loc. cit.

17 GIGLIO, Wagner. **Férias e descansos remunerados**. São Paulo: LTr, 1978, *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit., p. 29.

18 MARQUES, Fabiola. Op. cit. p. 29.

Agricultura, Comércio e Obras Públicas, estendendo-se, depois, aos operários e diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil em 1890. Segundo explica Arnaldo Sússekind<sup>19</sup>, o Brasil foi o segundo país a conceder férias anuais remuneradas a determinados grupos de trabalhadores e o sexto a ampliar o instituto a todos os empregados e operários de empresas privadas, o que se deu através da Lei nº 4.582, de 24 de dezembro de 1925 que assim estabelecia em seu art. 1º:

a empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência no Distrito Federal e nos Estados, serão anualmente concedidos 15 dias de férias, sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações.

Apesar de ser uma das primeiras leis no mundo a tratar do tema, a sua aplicação não foi eficiente, como é tão comum no Brasil. A obrigação patronal, segundo Wagner Giglio<sup>20</sup>, raramente era observada e não havia fiscalização suficiente que submetessem os empregadores ao cumprimento da lei.

Com a Revolução de outubro de 1930, que levou Getúlio Vargas ao poder, um novo sujeito social foi incorporado à vida política brasileira: o trabalhador. Essa significativa mudança, muitas vezes impulsionada pelo próprio Estado, que via os trabalhadores como uma parte importante da base de sustentação social do governo, fez com que o Estado passasse a impulsionar um movimento de superação de liberalismo, como bem acentuou Magda Barros Biavaschi<sup>21</sup>.

Segundo Biavaschi<sup>22</sup>, no período de 1930 a 1942, além de uma normalização dirigida à seguridade social e aos acidentes de trabalho, verificaram-se: um pujante processo de institucionalização de regras de proteção ao trabalho – dirigidas à nacionalização do trabalho, às mulheres, aos menores, aos comerciantes, aos industriários, aos marítimos, aos mineiros, aos ferroviários, aos bancários, às estabilidades, ao salário mínimo; a estruturação dos aparelhos de Estado para fiscalizar e garantir a aplicação dessas regras – Comissões Mistas, Juntas de Conciliação, Inspetorias Regionais, Justiça do Trabalho, Conselhos Regional e Nacional do Trabalho; e a positivação de normas destinadas à organização dos trabalhadores – organização sindical, sindicato único, exigência de sindicalização para propor reclamações, representação dos trabalhadores nos pleitos trabalhistas, imposto sindical –, em um processo

19 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentário à nova lei de férias**. São Paulo: LTr, 1977, p. 24.

20 GIGLIO, Wagner. Op. cit., *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Loc. cit.

21 BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 122.

22 Loc. cit.

que culminou na CLT, em 1943. Mas, somente em 1946, a Justiça do Trabalho foi definitivamente integrada ao Poder Judiciário.

O Ministério do Trabalho, criado pelo governo de Getúlio Vargas em 1930, teve grande impacto no desenvolvimento da legislação trabalhista. No dia 28 de março deste ano, a legislação existente sobre férias foi revogada pelo Decreto nº 19.808 que manteve o direito a quinze dias de férias anuais remuneradas e estabeleceu prazo de doze meses, a partir de sua publicação, prorrogável por mais seis meses, para que as empresas concedessem férias aos seus empregados.

Em 19 de agosto de 1933, segundo explica Fabíola Marques<sup>23</sup>, o Decreto nº 23.103 regulamentou o direito de férias dos empregados em estabelecimentos comerciais e bancários e em instituições de assistência privada. O Decreto 23.768, por sua vez, de 18 de janeiro de 1934, regulamentou o direito de férias dos trabalhadores empregados na atividade industrial, empresas jornalísticas, de comunicações, de transportes terrestres e aéreos e de serviços públicos executados pela União, Estados, Municípios, ou por empresas concessionárias de tais serviços, desde que sindicalizados.

A Constituição promulgada em 16 de julho de 1934 acompanhou o desenvolvimento das demais constituições do mundo ocidental ao ampliar o rol de direitos sociais, inspirando-se na Constituição alemã de Weimar, de 1919, que surgiu no auge da crise do Estado Liberal do século XVIII e durante a ascensão do Estado Social do século XX, tendo sido o marco do movimento constitucionalista que consagrou direitos sociais de segunda geração (relativos às relações de produção e de trabalho, à educação, à cultura, à previdência e à saúde) e reorganizou o Estado em função da Sociedade e não mais do indivíduo. Pela primeira vez, uma carta constitucional inseria em seu texto os princípios básicos da regulamentação do trabalho, atribuindo à União competência para legislar normas gerais sobre o trabalho, a produção e o consumo, em seu artigo 5º, inciso XIX, letra i, cabendo aos estados, concorrentemente, fiscalizar a aplicação das novas normas sociais.<sup>24</sup>

A Carta de 1934 reconheceu sindicatos e associações profissionais, além de preceituar a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, a proibição do trabalho para menores de 14 anos, as férias anuais remuneradas, entre outros direitos. Apesar da sua curta vigência (três anos), ela introduziu muitos princípios que viriam a ser incorporados pelas novas constituições brasileiras a partir de então.

---

23 MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 30.

24 CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit. p. 23-27

A Constituição de 1937, por sua vez, marca o início do Estado Novo, comandado por Getúlio Vargas com mão de ferro. A autoria da nova carta coube à Francisco Campos, que buscou inspiração nas constituições fascistas da Polônia, de Portugal e na Carta *del Lavoro* italiana, o que resultou em autoritarismo político e em uma maior centralização da administração pública.<sup>25</sup>

Atribuiu, ainda, maior papel ao Poder Executivo, enfraquecendo a já frágil divisão de poderes que havia antes. A Câmara dos Deputados, o Senado Federal, as Assembléias Legislativas dos Estados e as Câmaras Municipais foram dissolvidas e as eleições para os governos estaduais suspensas. No lugar dos governadores, foram nomeados interventores diretamente pelo presidente, aumentando ainda mais poder da União.

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, a Constituição de 1937 manteve algumas conquistas do trabalhador, que foram asseguradas, inicialmente, pela Constituição de 1934. As férias foram preservadas, assim como dispositivos que se referiam à previdência, ao salário mínimo, à limitação da jornada diária de trabalho e à proteção ao trabalho dos menores e das mulheres.

A grande mudança trazida pela nova Constituição foi a perda da autonomia sindical. O artigo 138 determinava o reconhecimento obrigatório dos órgãos de representação das categorias profissionais pelo Estado. Os trabalhadores, que antes constituíam uma das principais bases de sustentação política no início do governo Vargas estavam, agora, convenientemente submetidos ao poder estatal. Os sindicatos foram colocados, a partir de então, sob a proteção do Estado e suas funções eram delegadas pelo poder público. As contribuições compulsórias dos seus associados garantiam a sustentação econômica desse novo aparato sindical, conforme explica a Professora Ana Amélia Mascarenhas Camargos<sup>26</sup>.

O controle que o Estado desejava obter sobre a sociedade era tão grande que o Código Penal de 1942 tipificou alguns crimes contra a organização do trabalho, como a greve e o *lockout*, que, de acordo com o próprio texto constitucional, eram “recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional”. Em 1943, com a conversão em lei do projeto da Consolidação das Leis Trabalhistas, o Estado Novo marcou sua principal realização no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

---

25 Ibid. p. 27-31

26 Ibid. p. 30.

Apesar de sua aprovação ter se dado durante o Estado Novo, cabe deixar registrada a opinião de outra corrente de juristas segundo a qual a unidade sindical compulsória não era um princípio sindical fascista nem comunista, como alguns queriam fazer crer, mas simplesmente um princípio sindical. Sobre esse assunto, o ex-ministro do Trabalho e Previdência Social e um dos responsáveis pela elaboração da CLT, Arnaldo Süssekind, afirma:

[...] Quando Getúlio, depois da intentona comunista de 1935, combateu energicamente os adeptos da doutrina marxista, eles [referindo-se aos comunistas] começaram, então, a criticar aquilo que era o principal feito de Getúlio, sua legislação do trabalho – começaram a criticar, sobretudo depois da CLT, afirmando que esta era cópia da Carta *Del Lavoro*, de inspiração fascista. Eu tenho procurado demonstrar que não, afirmando que ou é por ignorância, ou por má fé que hoje ainda se diz isso.<sup>27</sup>

Embora as Constituições de 1946 e 1967 tenham reconhecido o direito de greve, a Constituição de 1937 teve grande influência na estrutura sindical ao longo dos anos, uma vez que o regime por ela previsto perdurou por cerca de quarenta anos. Essa estrutura era justamente um dos pontos mais criticados na Carta outorgada por Vargas, tendo em vista a perda da autonomia sindical que provocou, apesar das opiniões divergentes, como a de Arnaldo Süssekind, já exposta acima.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e a ascensão dos regimes democráticos na Europa Ocidental, o governo Vargas foi, aos poucos, perdendo sua base de sustentação social. Os militares da Força Expedicionária Brasileira, que voltaram da Europa após terem lutado contra o nazi-fascismo na Itália, depuseram Vargas através de um golpe de Estado e foram realizadas eleições livres. Foi promulgada uma nova Constituição, em 18 de setembro de 1946, rompendo com os princípios da Carta de 1937 e restabelecendo as liberdades individuais e os direitos civis e políticos.

A Constituição de 1946 foi a primeira a utilizar a expressão Direito do Trabalho ao atribuir à União a competência para legislar sobre a matéria. Outra inovação foi incluir a Justiça do Trabalho na estrutura do Poder Judiciário, organizando suas instâncias e alçadas, assegurando a paridade de representação de empregados e empregadores e conferindo poder normativo às suas decisões. Essa mudança, tirando a Justiça do Trabalho da órbita do Poder Executivo, dentro do qual ela se confundia com um órgão público, que tinha como função principal impor a paz social entre empregados e empregadores, contribuiu enormemente para

---

27 BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 130.

que seus membros passassem a ter asseguradas as garantias inerentes à magistratura (inamovibilidade, irredutibilidade de subsídios e vitaliciedade no cargo) e para sua independência em relação ao governo e às partes para as quais se prestava o serviço jurisdicional.<sup>28</sup>

O grande destaque da nova Constituição foi o reconhecimento do direito de greve, que seria regulado por lei ordinária, o que só veio a acontecer no Governo Castelo Branco. Apesar dos visíveis progressos, o direito à livre associação profissional e sindical foi restabelecido sem as garantias existentes na Constituição de 1934. Os Sindicatos continuaram sendo uma delegação do Poder Público e seu reconhecimento dependia do governo.

As férias anuais remuneradas estavam previstas no artigo 157, VII, da Constituição e algumas inovações foram incorporadas ao texto, todas expressas nos incisos do artigo 157, tais como: salário mínimo capaz de atender ao sustento da família, participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, higiene e segurança do trabalho, proibição do trabalho noturno ao menor de 18 anos, salvo com permissão do juiz competente, percentagem dos trabalhadores nacionais, estabilidade e assistência para trabalhadores rurais e assistência aos desempregados.<sup>29</sup>

Com a agitação do ambiente político no Brasil e a instauração de uma ditadura militar, cujo início se deu com o golpe que derrubou o presidente João Goulart, o presidente Castelo Branco instituiu uma comissão especial para elaborar um projeto constitucional que incorporasse o projeto político do novo regime. No dia 24 de janeiro de 1967, foi promulgada a nova Constituição Federal. Tal como a Constituição de 1937, a nova Carta fortaleceu o Poder Executivo e concentrou poderes na figura do presidente.

Como era de se esperar, houve um retrocesso no que diz respeito aos direitos trabalhistas. O direito de greve foi expressamente proibido para os trabalhadores que atuavam nos serviços públicos e nas atividades consideradas essenciais. Uma das principais perdas ocorreu com a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que acabou com a estabilidade após os dez anos de trabalho. O Fundo foi criado através da Lei nº 5.107/66 e tinha como objetivo incrementar as áreas de habitação, infra-estrutura e saneamento. Entretanto, seu principal objetivo era acabar com a estabilidade adquirida aos

---

28 CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit. p. 31-34.

29 MORAIS FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. vol I, 2ª ed., Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1965, p. 326 a 327 *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit., p. 51.

dez anos de serviço, possibilitando ao empregador dispensar seu empregado quando assim o desejasse.

O sistema estabilitário sempre sofreu severas críticas do empresariado por se caracterizar por uma rigidez excessiva, que, segundo a sua visão, engessava o mercado de trabalho e contribuía para limitar a produtividade das empresas nacionais. Durante o governo militar, essa visão ganhou força e foi exponenciada pelo discurso liberal adotado pelo novo regime, comprometido com uma política econômica de cunho neoliberal, que defendia uma intervenção menor do Estado na economia e nas relações de trabalho, além de, muitas vezes, se valer da força para calar as vozes contrárias e a oposição às suas políticas sociais.<sup>30</sup>

Pode-se afirmar que a Constituição de 1967 foi a de menor vigência em nosso país. O Ato Institucional nº 5, que suspendeu diversas garantias constitucionais e legais, editado no dia 13 de dezembro de 1968, não se conciliava de maneira alguma com o espírito da Carta Magna, apesar de afirmar que mantinha a Constituição vigente.

Outra inovação introduzida durante o regime militar foi a possibilidade do trabalhador converter um terço de suas férias em abono pecuniário, correspondente ao valor da remuneração que lhe seria devida caso ele estivesse trabalhando. Tal previsão foi consagrada pelo Decreto-lei nº 1.535/77 e foi justificada, como se verá mais adiante, por uma suposta preocupação de permitir que o trabalhador utilizasse melhor as suas férias, de modo que elas atingissem seus objetivos.

Com a redemocratização do país e a promulgação da Constituição de 1988, uma grande novidade foi introduzida no que se refere às férias anuais remuneradas: o acréscimo de um terço ao valor do salário normal estabelecido pelo artigo 7º, XVII. O objetivo é propiciar ao trabalhador os meios para que ele, efetivamente, goze suas férias sem se preocupar com os seus rendimentos ou outras questões financeiras. Outras alterações foram implementadas através da Convenção nº 132 da OIT, sobre a qual se falará adiante.

---

30 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1238-1240.



### 3 FÉRIAS: CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Há várias definições na doutrina para o conceito de férias. Conforme já foi exposto na Introdução deste trabalho, a maior parte da doutrina moderna define férias como um direito trabalhista, relacionado à política de saúde pública e bem-estar social. Neste sentido, Orlando Gomes e Élson Gottschalk<sup>31</sup> entendem que as férias são:

O direito de o empregado interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável em cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres da restauração orgânica e de vida social.

---

31 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro, 2003, p. 297

Sergio Pinto Martins ensina que as férias são “o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses”<sup>32</sup>.

Mauricio Godinho Delgado, por sua vez, define férias como:

O lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias seqüenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política.<sup>33</sup>

Já a Professora Fabíola Marques conceitua férias como sendo:

a paralisação dos serviços pelo empregado, durante um determinado período contínuo, sem prejuízo de sua remuneração, desde que cumpridas as condições mínimas de trabalho exigidas em período anterior por motivos higiênicos, sociais e econômicos.<sup>34</sup>

Tem-se uma visão quase unânime na doutrina, segundo a qual as férias são um direito do trabalhador, adquirido durante 12 meses de trabalho prestado ao empregador, que consiste em um período durante o qual aquele não presta serviços, de forma a repor sua saúde física e mental. Segundo a doutrina mais antiga, as férias eram um prêmio ao trabalhador assíduo e eficiente. Esta posição, no entanto, perdeu força, tendo em vista a consagração do direito às férias anuais remuneradas ao longo do século XX. Sobre o tema, Mauricio Godinho Delgado afirma que:

A pesquisa sobre a natureza jurídica das férias permite o alcance de algumas posições hoje já bastante sedimentadas na doutrina. Em primeiro lugar, a percepção, como já informado, de que as férias não têm caráter de prêmio, mas, sim, de direito trabalhista, a que corresponde uma obrigação empresarial. Não resultam as férias, pois, de conduta obreira mais (ou menos) favorável ao empregador; são elas direito trabalhista inerente ao contrato de emprego.<sup>35</sup>

Desse modo, as férias são consagradas, no ordenamento jurídico brasileiro, como direito trabalhista que, uma vez adquirido, não pode mais o empregador obstar o seu gozo. Cumpre também salientar, como será detalhado mais adiante, que as férias não possuem fundamento apenas em direito individual do empregado. Elas se fundamentam, também, em

---

32 MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p. 558.

33 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 952.

34 MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 37.

35 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 987.

políticas públicas de saúde e bem-estar social, propiciando aos trabalhadores melhores condições de vida e a possibilidade de preservar a sua saúde física e mental. É, pois, do interesse coletivo que este direito seja respeitado.

Antes de aprofundar-se na natureza jurídica das férias, cumpre fazer algumas considerações sobre a natureza salarial do conjunto das parcelas integrantes do contrato de trabalho. Este conjunto, como ensina Delgado<sup>36</sup>, é diferenciado em razão do gozo ou não gozo do descanso anual. Assim, na visão do ilustre doutrinador, terão natureza salarial a parcela devida e paga ao obreiro (e seu terço constitucional), a título de férias (“remuneração de férias”), durante o contrato de trabalho e a parcela remuneratória de férias (e seu terço constitucional), devida mesmo após o contrato, desde que para estritos fins de cotejo hierárquico de créditos de falência (art. 148 e 449, CLT).

Por outro lado, não terão natureza salarial, ainda na visão de Delgado<sup>37</sup>, a parcela dobrada (apenas a dobra), concernente às férias vencidas (art. 137, CLT), as parcelas devidas e pagas ao obreiro a título de férias não gozadas (vencidas, simples ou proporcionais), na rescisão do contrato ou após a extinção deste e, finalmente, o abono celetista de férias, objeto de estudo deste trabalho. A natureza desta parcela, portanto, para o Autor, é claramente indenizatória. Por fim, não têm natureza salarial as parcelas suplementares pagas ao empregado no instante de início do gozo de férias (“abono” ou “gratificação” convencional, regulamentar ou normativa de férias), por força do contrato, regulamento empresarial ou norma coletiva, desde que não suplantem o equivalente a 20 dias de salário mensal do trabalhador (art. 144, CLT).

No que diz respeito à natureza jurídica do direito das férias, ela é dupla, segundo a lição do Professor Cesarino Junior:

A natureza jurídica das férias anuais remuneradas é dupla: a) para o empregador, é a de uma obrigação de fazer e de dar: de fazer, a de consentir no afastamento do empregado durante o período mínimo fixado pela lei, e a de dar, a de pagar-lhe o salário equivalente; b) e para o empregado, é ao mesmo tempo um direito, o de exigir o cumprimento das mencionadas obrigações do empregador, e uma obrigação, a de abster-se de trabalhar durante o período de férias. É lógico que, desta obrigação, surge para o empregador um direito, que é o de exigir o seu cumprimento.<sup>38</sup>

---

36 Ibid. p. 988.

37 Ibid. p. 988-989

38 CESARINO JR., A. F. **Direito Social Brasileiro**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963, v. 2, p. 392.

Outro Autor que aponta a existência de obrigações de natureza diversa nas férias é Mauricio Godinho Delgado, para o qual:

Efetivamente, o instituto comporta em seu interior, inequívoca multiplicidade de obrigações de natureza diversa. Citem-se, por exemplo, a obrigação de *fazer* do empregador, ao determinar a data das férias do obreiro, dispensando-o dos demais compromissos contratuais; a obrigação empresarial de *dar*, através do pagamento antecipado do salário do período de férias, acrescido do terço constitucional e, se for o caso, do valor da conversão, além, ainda, de metade do 13º salário (se requerido este pagamento tempestivamente pelo obreiro); por fim, a obrigação empresarial de *não fazer*, consistente na omissão do empregador de requisitar qualquer serviço ao obreiro no período de férias, sob pena de frustração do instituto.<sup>39</sup>

Portanto, decorrem dessa natureza jurídica a obrigatoriedade da concessão de férias, por parte do empregador, que deve determinar a data do descanso do seu trabalhador, a obrigação, ainda por parte do empregador, de pagar antecipadamente o salário referente ao período das férias, com todos os acréscimos que a lei exige, e a obrigação de não fazer, consistente na omissão do empregador em solicitar os serviços do seu empregado durante certo período.

Há outros autores, ainda, que sustentam que as férias são um direito de ordem pública, uma vez que qualquer disposição que contrarie as normais legais relativas ao instituto será nula de pleno direito. É o caso, por exemplo, de Arnaldo Süssekind e Egon Gottschalk, segundo os quais:

as férias anuais remuneradas constituem um dever e um direito decorrentes do contrato individual do trabalho e, concomitantemente, uma instituição cogente, cujas normas não podem ser alteradas pela livre vontade das partes, a não ser a favor do empregado.<sup>40</sup>

Tal posição vai exatamente de encontro ao caráter imperativo das férias que deriva, segundo Mauricio Godinho Delgado, de sua indisponibilidade.<sup>41</sup> Disso resulta que não poderá haver transação no que diz respeito às férias, ou seja, o trabalhador não pode dispor desse direito mesmo que seja esta a sua vontade. Como direito de ordem pública, o interesse da sociedade em vê-lo respeitado se sobrepõe à vontade dos contratantes. Portanto, as férias não admitem renúncia ou transação, o que é uma característica especialmente relevante quando observamos que a parte mais fraca no contrato de trabalho é o empregado que, por sua

39 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 956.

40 GOTTSCHALK, Élson. **Férias Anuais Remuneradas**. São Paulo, Max Limonad, 1956, *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit., p. 50.

41 DELGADO, Mauricio Godinho. . Op. cit. p. 954.

condição financeira ou, ainda mais grave, pela imposição da vontade do patrão, poderia se ver obrigado a abrir mão do seu descanso anual remunerado.

Desse modo, qualquer cláusula que insira renúncia ou transação do direito de férias no contrato de trabalho estará eivada de nulidade, o que garante a vontade da sociedade em ver o trabalhador desfrutar do seu direito constitucionalmente assegurado. Nesse sentido, a vedação da transação referente às férias é uma proteção à saúde, à qualidade de vida e ao bem-estar do trabalhador, uma vez que tutela todos esses bens jurídicos ao garantir o gozo do descanso anual. O mesmo ocorre com a renúncia. Ainda que tenha, expressamente, renunciado às férias, uma vez adquiridas e concedidas, o trabalhador deve, obrigatoriamente, gozá-las, sob pena de desrespeito à legislação trabalhista.

Evaristo de Moraes Filho lembra, conforme já dissemos acima, que as normas de direito público preponderam sobre as normas de direito privado em número e força, e que a nota mais forte da sua natureza jurídica é a existência de penalidades em favor do próprio Estado, principalmente sob a forma de multas.<sup>42</sup>

Por tudo o que foi acima exposto, conclui-se que as férias não podem, em circunstância alguma, ser objeto de transação e renúncia pelo empregado e pelo empregador. O descumprimento desse preceito pode gerar punições severas ao empregador, todas previstas em lei. Cabe ao Estado, como guardião dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, entre os quais estão as férias, fiscalizar o cumprimento deste direito, cujo interesse em vê-lo respeitado é de toda sociedade.

### **3.1 Fundamentos e Objetivos do Direito às Férias**

O objetivo das férias é assegurar ao trabalhador um período prolongado de repouso, de modo que ele interrompa suas atividades profissionais para repor suas energias e restabelecer o convívio social e familiar que foram afetados pela sua rotina diária de labor. Um empregado descansado exerce muito melhor o seu trabalho, diminuindo sensivelmente a chance de se envolver em um acidente de trabalho e aumentando consideravelmente a sua produtividade, do que se depreende que as férias têm impacto direto na economia de um país, na medida em que um trabalhador motivado, descansado e produtivo certamente trará resultados melhores

---

42 MORAIS FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. vol I, 2ª ed., Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1965, *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit., p. 51.

para a empresa em que trabalha do que um obreiro cansado, desmotivado, insatisfeito e explorado.

Inicialmente, cumpre citar a opinião de alguns doutrinadores acerca dos objetivos das férias, seus fundamentos e sua importância, não apenas para os trabalhadores, como também para toda a sociedade. Segundo Mauricio Godinho Delgado, as férias:

Fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo.<sup>43</sup>

Assim, ao estabelecer limites para longos períodos de trabalho e dar a oportunidade ao trabalhador de interromper a prestação de seus serviços pelo período de 30 dias, as férias possibilitam a reposição de suas energias físicas e mentais e o restabelecimento de sua saúde. Ademais, são uma forma de restabelecimento do convívio social e familiar, proporcionando uma melhora substancial na qualidade de vida daquele que usufrui o tempo de descanso.

Desse modo, os fundamentos do instituto podem, basicamente, ser divididos em quatro: os fundamentos físicos e biológicos, os fundamentos sócio-culturais e os fundamentos econômicos, sobre os quais se falará a seguir.

Dentre os fundamentos físicos e biológicos, um dos fatores que mais atrapalha o trabalhador, afeta o seu organismo e compromete suas atividades profissionais é, sem dúvida, a fadiga. Muitas pesquisas científicas já estudaram a fundo o tema e mostram como a fadiga pode influir seriamente no trabalho causando acidentes graves, especialmente nas atividades físicas, que podem, em muitos casos, trazer sérios riscos para a saúde do trabalhador. Sobre o tema, Pedro Jorge Schwarz afirma:

Os sintomas da fadiga são reversíveis mas a ação mais prolongada das substâncias causadoras da fadiga pode provocar modificações orgânicas, que tornarão a recuperação mais lenta, exigindo um tempo maior para a recuperação do músculo.<sup>44</sup>

É importante lembrar que a fadiga não afeta somente aqueles que se dedicam às atividades que requerem esforço físico. Ela também atinge os que se dedicam ao trabalho

---

43 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 952.

44 SCHWARZ, Pedro Jorge. A fadiga, pausa e descanso. **Engenheiro Moderno**, p. 37, 5 : 4 janeiro de 1969.

intelectual, diminuindo sua capacidade de percepção e prejudicando a sua memória, o que resulta em uma queda direta nos níveis de produtividade do trabalhador. Nesse sentido, Elson Gottschalk explica:

Constata-se, por outro lado, que há maior resistência física ao trabalho material do que ao intelectual, o que resulta ser mais urgente um período de descanso compensador, e talvez mais dilatado, para este último. As legislações estrangeiras, em sua maioria, talvez tendo em vista esta constatação de natureza científica, estabelecem, de ordinário, um regime de férias mais favorável para os empregados do que para os operários.<sup>45</sup>

Há outros fatores igualmente importantes, tais como a alimentação e o sono. Em razão das próprias limitações impostas pela natureza, as jornadas de trabalho não podem exceder o limite suportável pelo corpo humano, mesmo porque o trabalho se estende por toda a vida do trabalhador. Logo, se a jornada ultrapassar determinado limite, a consequência será a diminuição da produtividade do indivíduo ou até mesmo a sua incapacidade para o restante da vida profissional.

Um outro aspecto importante a ser observado são os fundamentos sócio-culturais das férias. Todo indivíduo deve se relacionar com a sua família e com os seus amigos fora do local de trabalho. Todo ser humano é um agente social e a limitação da jornada em oito horas diárias, apesar de importante, não é suficiente para garantir ao trabalhador essa convivência da qual todas as pessoas devem usufruir. O homem não pode viver isolado, pois ele possui necessidades físicas e intelectuais, como bem ressalta Cesarino Junior:

Há, ainda, a finalidade social das férias, porque o homem não é apenas uma máquina, mas um ser com necessidades espirituais, intelectuais; não vive isolado, mas é parte de uma família, da coletividade, e, atualmente, quando a torrente avassaladora da indústria foi buscar em suas casas aqueles homens e mulheres que não eram apenas parte eficiente de uma organização precisa, perfeitamente ajustada e mecanizada, surgem os dias de descanso, procurando reintegrá-los em seu meio natural, permitindo-lhes o estreitamento das relações familiares, tão intensamente prejudicadas, favorecendo-lhes a oportunidade de cuidarem dos aspectos intelectual, espiritual, cívico, moral e social de sua existência, que não deve limitar-se à vida de trabalho.<sup>46</sup>

Segundo o ensinamento de Alcione Niederauer Corrêa, aos fundamentos físicos mesclam-se os sociais:

A oportunidade de convivência com sua família, de recreação, a permissibilidade de desligar-se, durante certos períodos, de suas atividades

---

45 GOTTSCHALK, Élson. Op. cit. p. 34.

46 CESARINO JR., A. F. Op. cit. p. 393.

normais, junto com os seus, para cultivar o ócio dinâmico, o lazer, o esporte ou o desenvolvimento de sua cultura são exigências que, além do desgaste puramente físico, justificam o instituto das férias.<sup>47</sup>

As férias são, pois, um importante mecanismo de inserção social, complementar aos descansos diário e semanal, resgatando o trabalhador, segundo ensina Mauricio Godinho Delgado<sup>48</sup>, da estrita noção de ser produtivo para a noção de ser familiar, social e político. A compreensão dessa ampliação dos horizontes para a qualidade de vida do trabalhador e dos cidadãos, de um modo geral, é fundamental para entender, neste início de século XXI, a importância para a sociedade de se ter um trabalhador descansado, motivado e produtivo, de modo que não se vise apenas a sua produtividade, mas também, a sua qualidade de vida e a sua participação política no meio social em que vive, como um meio de atingir a paz social que é, afinal, um dos objetivos do Direito do Trabalho.

O terceiro e último aspecto é o econômico. Como já foi dito acima, o excesso de trabalho diminui consideravelmente a produtividade do trabalhador na medida em que a intensidade do trabalho diminui, seja em razão da fadiga, da má alimentação, da falta de sono adequado, dentre outros motivos. Sendo assim, um empregado descansado é um empregado mais produtivo que trará maior retorno financeiro para a empresa em que trabalha.

Esta, talvez, seja uma das causas que mais contribuíram para que os patrões aceitassem o fato dos trabalhadores passarem a ter direito às férias anuais remuneradas, apesar de, certamente, não ser a mais nobre. Em um mundo cada vez mais competitivo e interligado economicamente, os consumidores passaram a ser muito mais exigentes em relação à qualidade daquilo que compram. Logo, ao conseguir uma produtividade maior, possibilitada por trabalhadores descansados e satisfeitos em seu ambiente de trabalho, o resultado será uma elevação dos ganhos financeiros, não apenas para a corporação de que fazem parte, mas para toda a sociedade, que poderá sentir os efeitos benéficos de uma produção de maior qualidade.

Além do que, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

As férias têm ganhado, no mundo contemporâneo, importância econômica destacada e crescente. É que elas têm se mostrado eficaz mecanismo de política de desenvolvimento econômico e social, uma vez que induzem à realização de intenso fluxo de pessoas e riquezas nas distintas regiões do país e do próprio globo terrestre.<sup>49</sup>

---

47 CORRÊA, Alcione Niederauer. **O novo regime de férias**. São Paulo: LTR, 1977, *apud* CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. Op. cit., p. 44.

48 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 953.

49 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 952.



É de se ressaltar, portanto, a importância que têm as férias para certas atividades econômicas, como o turismo e o lazer. Ao deixar de prestar serviços para o seu empregador, o trabalhador pode, em muitos casos, em virtude do acréscimo que recebe em relação à sua renda mensal, viajar e adquirir mais produtos e serviços do que normalmente faria. Infelizmente, no Brasil, um país de baixa renda, essa realidade ainda é distante da maioria da classe trabalhadora, embora as viagens interestaduais tenham aumentado significativamente nos últimos anos, que apresentaram expressivo crescimento econômico.<sup>50</sup>

Ainda no que diz respeito aos fundamentos econômicos, é importante ressaltar que a limitação da jornada de trabalho, seja a diária, a semanal ou as férias, tem interferência muito importante no desemprego, problema que aflige, em maior ou menor grau, todos os países do mundo. Isso ocorre em razão do fato de que a legislação social, quando estabelece limites para a jornada de trabalho, obriga as empresas a contratarem mais trabalhadores para exercer uma função que poderia ser feita por apenas um empregado. Claro que essa função, se fosse exercida somente por um trabalhador, resultaria em enorme perda de produtividade para a empresa, aumentando as chances de envolvê-lo em um acidente de trabalho e comprometendo a qualidade do setor produtivo do país, como já dissemos acima. Ocorre que, para muitos empresários, que não possuem visão estratégica e de longo prazo e só almejam o lucro rápido, tal constatação não constitui um óbice para o desrespeito à legislação trabalhista.

Portanto, todos esses fundamentos, que são os objetivos que devem ser perseguidos e alcançados pelas férias, e que estão consagrados na parte geral da Consolidação das Leis do Trabalho, devem ser constantemente observados por patrões e empregados de modo que o trabalhador possa ter garantido seu equilíbrio físico, biológico e psíquico ao se afastar das suas atividades profissionais e se dedicar às áreas de seu interesse ou, simplesmente, descansar.

---

50 TURISMO no Brasil apresenta crescimento de 20% em setembro comparado com 2007. **Portugal Digital**, Brasil/Portugal, 25 de outubro de 2008. Disponível em: <http://www.portugaldigital.com.br/noticia.kmf?cod=7816744&indice=10&canal=157> Acesso em 27 de outubro de 2008.

#### **4 A CONVERSÃO DAS FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO**

A possibilidade da conversão de um terço das férias em dinheiro teve a sua origem no Decreto-lei nº 1.535/77. Para ter direito à conversão, o empregado deve requerê-la até quinze dias antes do término do período aquisitivo. Assim ficou a nova redação da lei:

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.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

A maior parte da doutrina entende que o abono de férias é um direito potestativo do empregado. Assim, se posiciona Mauricio Godinho Delgado, conforme se pode depreender da passagem abaixo transcrita:

O abono celetista de férias tem natureza jurídica de *direito potestativo do empregado* – desde que se tratando de férias individuais e desde que exercido pelo obreiro no tempo correto. Não resulta da transação, portanto (art. 143, *caput*, CLT).<sup>51</sup>

Da mesma forma, se posiciona Sergio Pinto Martins que, em seu livro, assegura que o abono de férias é um direito do empregado, ao qual o empregador não poderia contrapor-se, como se pode observar no seguinte trecho, em que compara o abono de férias ao terço constitucional:

Na verdade, o abono e o terço constitucional têm a mesma finalidade, que é proporcionar recursos financeiros ao trabalhador para que possa gozar as férias. Entretanto, a natureza jurídica de ambos não é a mesma. Enquanto o abono é uma opção assegurada ao empregado, ou seja, é um direito do empregado, ao qual o empregador não poderá opor-se, o terço constitucional é irrenunciável por parte do obreiro.<sup>52</sup>

A Professora Fabíola Marques também afirma que a natureza jurídica do abono de férias é de direito potestativo:

O abono de férias foi instituído pelo Decreto-lei nº 1.535 de 1977, que, no art. 143 da CLT, garantiu ao empregado o direito de converter um terço do período de descanso anual remunerado em dinheiro. Trata-se de direito potestativo do empregado, ou seja, de ato unilateral, relativo a um direito-poder, que independe de autorização do empregador e permite a conversão de um terço das férias em abono pecuniário, correspondente ao valor da remuneração que lhe seria devida naqueles dias.<sup>53</sup>

A definição da natureza jurídica do abono de férias como direito potestativo, no entanto, é passível de críticas. Para tanto, deve-se, primeiro, recorrer ao próprio conceito de direito potestativo, segundo ensina o ilustre Professor Francisco Amaral<sup>54</sup>, é:

---

51 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 982.

52 MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p. 571.

53 MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 131.

54 AMARAL, Francisco. **Direito Civil Brasileiro: Introdução**. 5ª ed. ver., atual e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 201.

O poder que a pessoa tem de influir na esfera jurídica de outrem, sem que este possa fazer algo que não se sujeitar. Consiste em um poder de produzir efeitos jurídicos mediante declaração unilateral de vontade do titular, ou decisão judicial, constituindo, modificando ou extinguindo relações jurídicas. Opera na esfera jurídica de outrem, sem que este tenha algum dever a cumprir.

O instituto seria, portanto, exercido através de ato unilateral do empregado, relativo a um direito-poder, que independe da autoridade do empregador. O nosso entendimento, porém, é que a natureza jurídica do abono de férias é negocial, dependendo, para a sua efetivação, da manifestação de ambas as partes contratantes, ou seja, trata-se, efetivamente de um ato bilateral. A razão para tal conclusão está no próprio texto legal. Não há qualquer obrigação, por parte do empregador, de comprar as férias de seu empregado.

Para que fosse um direito potestativo do empregado, o abono de férias teria que sujeitar à vontade do empregador o desejo do empregado de vender parte de suas férias em troca de dinheiro. E não é isso que ocorre no âmbito deste instituto legal. O direito potestativo exigiria do empregador um determinado comportamento, qual seja, o de comprar as férias do empregado.

Logo, para que ocorra a citada conversão, é necessário que haja um acordo entre empregador e o empregado. Numa situação em que o empregador esteja enfrentando dificuldades financeiras com a sua empresa, é pouco provável que ele arque com o ônus de comprar as férias do seu trabalhador. Assim, para que o abono possa existir no mundo real, é preciso que as partes contratantes entrem em um acordo de modo a possibilitar a conversão. No entanto, a jurisprudência pátria continua entendendo que o abono é um direito potestativo do empregado, conforme é possível observar a partir do julgado abaixo transcrito:

MANDADO DE SEGURANÇA: 00804-2007-000-22-00-3

ABONO DE FÉRIAS - FACULDADE DO EMPREGADO: Constitui faculdade do empregado converter 1/3 do período de férias em pecúnia, resguardado o descanso mínimo indispensável à integridade física e mental, desde que solicite ao empregador em até 15 dias antes do término do período aquisitivo. (Art. 143, da CLT).

(MS 00804-2007- 000- 22-00-3, Rel. Desembargador LAERCIO DOMICIANO, TRT DA 22ª REGIÃO, TRIBUNAL PLENO, julgado em 20/2/2008, DJT 10/3/2008 p. 20).<sup>55</sup>

---

55 PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho. ABONO DE FÉRIAS - FACULDADE DO EMPREGADO Constitui faculdade do empregado converter 1/3 do período de férias em pecúnia, resguardado o descanso mínimo indispensável à integridade física e mental, desde que solicite ao empregador em até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Mandando de Segurança nº 00804-2007-000-22-00-3. Impetrante: EMGERPI - EMPRESA DE GESTÃO DE RECURSOS DO ESTADO DO PIAUÍ S/A. Autoridade

É sempre importante lembrar que o abono de férias possui caráter de indenização, pelo tempo que o empregado prestou serviços ao seu empregador quando, na realidade, deveria estar usufruindo seu descanso. Nessa linha, cumpre tecer algumas considerações sobre o caráter indenizatório do abono de férias, segundo o ensinamento da Professora Fabíola Marques:

Embora o caráter indenizatório do abono de férias seja decorrente da estrutura e da dinâmica do próprio instituto, a legislação teve o cuidado de enfatizar a natureza não salarial da parcela examinada (art. 144 da CLT). A previsão do art. 143 da CLT ficou, portanto, prejudicada com a Convenção internacional, pois o empregado não pode mais vender um terço de férias, em detrimento de gozá-las.<sup>56</sup>

No entanto, no que se refere ao abono concedido por cláusula de contrato de trabalho, por regulamento da empresa, por convenção coletiva de trabalho, ou ainda por acordo coletivo (art. 144 da CLT), a Professora afirma que o mesmo não acontece porque:

Os abonos citados têm como objetivo acrescer a remuneração devida ao empregado, durante o período de descanso. Assim, os abonos contratuais ou convencionais não têm natureza salarial, salvo se excederem a vinte dias de salário, como expressamente previsto pelo art. 144 da CLT.<sup>57</sup>

Desse modo, não incidem, conforme enuncia o artigo 144 da CLT, sobre o montante do abono de férias, as verbas que normalmente incidiriam se a parcela tivesse natureza salarial, tais como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a contribuição previdenciária, o que é um equívoco da legislação ao tratar do tema, eis que o abono resulta, simplesmente, do trabalho do empregado e deveria ter natureza de salário.

A justificativa para o abono de férias, conforme preceitua Arnaldo Süssekind<sup>58</sup>, que presidiu a Comissão Interministerial de Atualização da Consolidação das Leis do Trabalho, se encontra na possibilidade de permitir ao trabalhador que utilizasse convenientemente o período de férias de modo que estas atingissem as suas finalidades. Compartilhando do

---

Coatora: JUIZ DA 2ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA. Litisconsorte: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PIAUÍ - SINTEPI. Relator: LAERCIO DOMICIANO. Teresina, 10 de março de 2008. **Diário da Justiça do Trabalho da 22ª Região** no dia 10/03/08 (segunda-feira), Teresina, p.233.

56 MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 134.

57 Loc. cit.

58 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentário à nova lei de férias**. São Paulo: LTr, 1977, *apud* MARQUES, Fabíola. **Férias**; Novo Regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo: LTr, 2007. p. 131.

mesmo pensamento, Roberto Barreto Prado<sup>59</sup> aponta a existência de sérios obstáculos que, frequentemente, impedem a efetiva aplicação dos objetivos maiores das férias. Assim, o que se tem observado na prática é que os trabalhadores com renda mais baixa acabam, muitas vezes, impossibilitados de gozar as férias, tendo em vista os baixíssimos salários que recebem, o que os leva a recorrerem comumente a este artifício de modo a aumentar a sua renda.

Ocorre que essa situação, criada pelo Decreto-lei citado acima, contraria frontalmente a tradição do descanso obrigatório anual, estabelecido em regra considerada de ordem pública, insuscetível, portanto, de transação ou renúncia, conforme sustentado por Ísis de Almeida<sup>60</sup>. A introdução dessa prática é apenas um paliativo resultante do reconhecimento tácito da baixíssima média salarial de que dispõem os trabalhadores brasileiros, como bem acentua a Professora Ana Amélia Mascarenhas Camargos<sup>61</sup>. Já para Amauri Mascaro Nascimento<sup>62</sup>, “essa é uma das normas mais retrógradas, embora das mais recentes, do Direito do Trabalho brasileiro”. Victor Mozart Russomano, por sua vez, afirma que:

contrariando as linhas mestras do Direito do Trabalho contemporâneo, retrocedendo sobre seus próprios passos, a lei brasileira admite, atualmente, não só a transformação parcial das férias em dinheiro, como inclusive, estimula essa transação.<sup>63</sup>

É importante, também, atentar para outras alterações importantes introduzidas pelo Decreto-lei nº 1.535/77 como ocorre, por exemplo, com o modo de contagem das férias. A partir de então, as férias deixaram de ser contadas em vinte dias úteis, passando a ser contadas em trinta dias corridos, o que significou, para os trabalhadores com jornadas semanais de quarenta horas, a mesma duração prática ou até menor, caso houvesse feriados nesse período. Para as jornadas maiores, o ganho para o trabalhador foi irrisório e apenas facilitou o planejamento do calendário de férias por parte dos empregadores.<sup>64</sup>

Da mesma forma, foi alterado o critério para a aquisição das férias. A legislação anterior estabelecia a proporcionalidade em razão dos dias em que o empregado tivesse ficado

---

59 PRADO, Roberto Barreto. Op. Cit. p. 368.

60 ALMEIDA, Ísis de. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 301

61 CAMARGOS Ana Amélia Mascarenhas. Op. Cit. p. 140.

62 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, *apud* CAMARGOS Ana Amélia Mascarenhas. **As férias e sua conversão em abono pecuniário**. 1992. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992, p. 112.

63 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 17ª ed., ver. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1997, vol I, p. 182.

64 CAMARGOS Ana Amélia Mascarenhas. Op. Cit. p. 137.

à disposição do empregador. As novas regras, por sua vez, exigiram do empregado uma maior assiduidade ao trabalho, limitando o número de faltas injustificadas que poderia levar à extinção do direito ao descanso anual remunerado. Assim, considerando a frequência do trabalhador, o novo critério trouxe algumas desvantagens, uma vez que o empregado que ficou à disposição do empregador mais de cento e cinquenta dias e menos de duzentos, mas que faltou trinta e duas vezes ao trabalho, perdeu o direito às férias. No sistema anterior, ele ainda teria direito a sete dias de descanso. Ao mesmo tempo, a partir da entrada em vigência do Decreto-lei nº 1.535/77 o número de faltas permitidas para que houvesse concessão integral das férias sem prejuízo para o trabalhador foi reduzido de sete para apenas cinco.

Como se vê, os interesses dos trabalhadores foram duramente atingidos durante o governo militar. Uma série de disposições foram elaboradas com o objetivo de favorecer os grandes empresários, que tinham forte influência no governo, em detrimento da população de um modo geral. No caso específico do Decreto-lei em questão, publicado em 1977, no fim do período do milagre econômico brasileiro, mas quando os militares ainda dispunham de relativa força política, essa situação ficou bastante clara.

Ao tentar recuperar o fôlego econômico do país, amparado na mão-de-obra barata dos trabalhadores, o governo criou uma série de normas que visavam diminuir o custo da legislação social existente até então. Diga-se, aliás, que a sustentação social do governo autoritário, instituído com o golpe militar de 1964, advinha, em grande medida, do forte crescimento econômico ocorrido entre os anos de 1968 e 1974. Quando o crescimento cessou e a primeira crise do petróleo fez sentir seus primeiros efeitos, a solução encontrada pelo governo foi, num primeiro momento, cortar alguns dos direitos garantidos aos trabalhadores pela lei.

#### **4.1 A Inconstitucionalidade e a Ilegalidade do Decreto-Lei nº 1.535/77**

Um dos temas mais controvertidos em matéria de férias diz respeito à constitucionalidade do abono de férias, incluído no ordenamento jurídico através do Decreto-lei nº 1.535 de 1977, que modificou o artigo 143 da CLT, conforme já foi explicitado acima. Um dos grandes doutrinadores que se posicionou frontalmente contra o abono foi Amauri Mascaro Nascimento, segundo o qual a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XVII:

deixa claro que o direito do empregado é ao gozo de férias, com o que parece atritar-se com a Constituição o abono de férias, que é a conversão do direito de gozar em direito de receber um pagamento por transformação da obrigação; nesse caso, há razões de sobra para a declaração da inconstitucionalidade do abono de férias previsto na CLT (art. 143).<sup>65</sup>

Em outra obra, o Autor apresenta as razões que fundamentam o seu entendimento acerca da inconstitucionalidade da norma inscrita no artigo 143 da CLT:

Não há dúvida que a natureza jurídica das férias é de obrigação de fazer, de gozar o descanso, sem prejuízo da remuneração, com o que é absolutamente certo que não é da sua configuração o caráter de obrigação de pagar, a não ser de modo complementar. Fazer do pagamento a forma substancial de cumprimento da obrigação é atentar contra a sua natureza, porque não é assim que ela se perfaz. Aliás, não se perfaz. Pagar não basta. O direito é o de descansar, de não trabalhar, asseguradas todas as vantagens habituais do contrato de trabalho.

Essas razões condenam totalmente a prática abusiva do acordo com o trabalhador que, permanecendo no serviço mediante pagamento, não desfrute de férias. É uma prática condenada porque não permite o descanso do trabalhador, frustrando inteiramente o valor que a lei procura proteger, que é exatamente o descanso.

(...)

Difícil argumentar que uma lei nessas condições não se atrita com a Constituição, uma vez que é visível a contrariedade que entre ambas, a lei ordinária e a constitucional, haveria. A contradição se resolveria pela prevalência do princípio constitucional em prejuízo da aplicabilidade da lei ordinária.<sup>66</sup>

Desse modo, pode-se afirmar que o abono contraria a natureza do descanso anual remunerado na medida em que retira do trabalhador, sob um falso pretexto, a possibilidade de gozar o seu descanso garantido pela Constituição, atentando diretamente contra todos os fundamentos e objetivos do instituto. Ora, um dos valores que nosso ordenamento jurídico busca proteger é justamente o bem-estar dos trabalhadores. Isso se traduz, além e outros dispositivos, nos mais de trinta e quatro incisos do artigo 7º da Constituição Federal. No inciso XVII, a Carta Magna determina expressamente que:

---

65 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev. Atual. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 729.

66 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 182.



Art. 7º 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 do que o salário normal;

A simples leitura da regra acima transcrita, nos permite sustentar que a venda de parte das férias, fazendo do pagamento a parte mais importante do cumprimento da obrigação de fazer que tem o empregador perante o empregado, contraria não somente o espírito do descanso anual remunerado como o interesse que toda a sociedade possui em ver o trabalhador desfrutar de trinta dias de descanso após um longo ano de trabalho. Não é possível deixar de lado, em hipótese alguma, o benefício que representa para a sociedade um trabalhador descansado, motivado, produtivo e bem remunerado.

Uma questão importante que se coloca, nessa discussão, é o fato do trabalhador não auferir ganhos suficientes para que possa aproveitar de maneira satisfatória seus dias de descanso. Ora, esse problema não pode ser resolvido através de um mero paliativo, como a venda das férias. Sua resolução deve se dar com o incremento da massa salarial dos trabalhadores, propiciando-lhes não somente os meios necessários para que possam aproveitar da melhor maneira possível seus dias de repouso como também promover uma melhora da qualidade de vida de toda a classe trabalhadora melhorando, conseqüentemente, a péssima distribuição de renda existente em no Brasil.

Desse modo, constata-se que o abono foi criado para institucionalizar uma prática ilegal que ocorria no passado. Ao se permitir a venda das férias, foi desconstituída uma das principais características do direito ao descanso anual remunerado: a impossibilidade de transação.

Portanto, uma prática que era ilegal passou a ser aceita e foi institucionalizada, não em benefício do empregado, mas em benefício do empregador que pode, agora, se utilizar da mão-de-obra do seu trabalhador durante o período de descanso. O interesse que foi mais contemplado, portanto, na alteração no artigo 143 da CLT, foi justamente o do empregador que pode, atualmente, se aproveitar da condição econômica do seu trabalhador e mantê-lo trabalhando quando este deveria estar descansando.

A prática da conversão das férias em pecúnia viola, também, alguns dos princípios orientadores do Direito do Trabalho. Um desses princípios é a proteção dos fracos pelo

direito. De acordo com tal princípio, o assalariado é um contratante vulnerável, porque na execução do contrato, sua própria pessoa está implicada ou corre o risco de ser implicada.<sup>67</sup> Ora, o trabalhador quase sempre precisa do seu trabalho para sustentar a si e à sua família. Numa situação em que ele necessite de algum recurso financeiro extra, é quase certo que a sua opção seja pela venda de parte de suas férias. Isso fica ainda mais patente quando olhamos a condição social da maioria dos trabalhadores brasileiros.

Além do que, caso o empregador tenha necessidade de utilizar a mão-de-obra do empregado durante o período de férias pode facilmente se valer desse instituto para pressionar o seu subordinado a requerer a conversão de modo que ele trabalhe dez dos dias a que teria direito ao descanso. Essa possibilidade, apesar de parecer pouco plausível, deve ser levada em consideração, especialmente no que se refere aos trabalhadores mais pobres e desprovidos de educação formal e do conhecimento de seus direitos. Mas mesmo em se tratando de trabalhadores mais instruídos e com salários maiores, o empregador pode se valer do seu poder de coerção para fazer com que seu subordinado requeira a conversão, se isso for do interesse de sua empresa.

No caso do Brasil, o panorama é ainda mais grave. Levando-se em conta o alto percentual de analfabetismo existente em nosso país e as condições da educação pública, principalmente a que é destinada ao proletariado e aos trabalhadores rurais, a debilidade contratual dos trabalhadores e a sua dependência econômica diante dos empregadores atingem níveis altíssimos.

Assim, a força contratual do patrão, nesses casos, é ainda maior do que, por exemplo, na relação existente entre um trabalhador urbano altamente qualificado, numa grande cidade, que recebe um salário elevado e dispõe de todos os meios necessários para se informar sobre seus direitos e garantias. Mas mesmo em se tratando de trabalhadores mais instruídos e com salários maiores, o empregador pode se valer do seu poder de coerção para fazer com que seu subordinado requeira a conversão, se isso for do interesse de sua empresa.

Diante desse quadro, reiteramos que o Estado deve intervir nas relações entre capital e trabalho para salvaguardar este último. Segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva, existem três espécies de técnicas de proteção que podem ser adotadas. Uma delas é a autotutela, ou seja, a defesa dos interesses do grupo ou do indivíduo mediante o apelo à ação indireta. Alguns

---

67 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 24.

exemplos de autotutela são a greve e o *lockout*. No âmbito individual o empregado pode, ainda, exercer o *jus resistantiae* em relação a eventuais ordens ilegais do empregador.

A doutrina<sup>68</sup>, de um modo geral, rejeita a autotutela como regra, mas a admite como exceção. Ora, numa situação de evidente inferioridade em relação ao empregador, é muito difícil que o trabalhador faça valer seus direitos, especialmente quando ele os desconhece e também em razão da existência de uma enorme massa de desempregados ávidos por conquistar uma vaga num disputado mercado de trabalho.

Portanto, o abono de férias pode fazer com que o empregado, muitas vezes coagido por seu patrão, se veja obrigado a abrir mão de seu descanso para prestar os seus serviços caso haja interesse por parte de seus superiores. É claro que, segundo a lei, o requerimento para a conversão das férias em dinheiro tem que ser do trabalhador. No entanto, em virtude da posição em que se encontra o empregado, já discutida acima, o instituto pode servir justamente para atender aos interesses do empregador, quando o espírito da lei é justamente o contrário.

A autotutela, portanto, é insuficiente e ineficaz para servir como meio de defesa do trabalhador e garantir a sua proteção diante do patrão. Este dificilmente se sentirá compelido a respeitar o descanso anual remunerado do seu empregado caso seja de seu interesse e o trabalhador poderá se ver obrigado a requerer a conversão das férias em abono pecuniário se assim o desejar seu superior.

Para isso que deve haver, sempre, uma firme intervenção do Estado em defesa da parte mais fraca da relação capital-trabalho. No caso em tela, esta deverá se concretizar através da elaboração de normas que protejam o trabalhador, garantindo meios para que ele possa ver seus direitos assegurados. Conforme já foi exposto no Capítulo 2 deste trabalho, as férias são um direito de ordem pública, irrenunciável, indisponível e que não admite qualquer forma de renúncia. Assim determina o artigo 5º, XVII da Constituição Federal. Levando-se em conta esse panorama, a norma editada pelo Estado que permite ao trabalhador vender suas férias não pode ser aplicada. Também é importantíssimo que haja fiscalização sobre as empresas para que se possa impedir a transação das férias e a imposição da vontade do empregador sobre o empregado quando a lei estabelece que deva ocorrer o contrário.

Ademais, diante de uma contradição existente entre uma lei ordinária e a Carta Magna, a disposição contida nesta última é a que deve prevalecer. Entretanto, ainda que assim não

---

68 Nesse sentido se posicionam Octavio Bueno Magano, Amauri Mascaro Nascimento e Cristóvão Piragibe Tostes Malta.

fosse, seria necessário analisar-se o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, segundo o qual havendo pluralidade de normas, com vigência simultânea, aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se optar pela mais favorável ao trabalhador.<sup>69</sup> Este princípio se aplica especificamente ao Direito do Trabalho, posto que em nenhum outro ramo do direito se admite a aplicação de norma hierarquicamente inferior.

A aplicação do princípio supracitado está condicionada à existência dos seguintes pressupostos, todos presentes na presente discussão acerca da inconstitucionalidade e da ilegalidade do abono de férias: a pluralidade de normas, a validade das normas em confronto, que não devem padecer de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade, a aplicabilidade das normas ao caso concreto que será analisado, a divergência entre as normas e a existência de uma norma que seja mais benéfica para o trabalhador.

Logo, o entendimento que deve prevalecer é de que a norma que instituiu o abono de férias não deve ser aplicada, sob pena de violação da Constituição Federal, que determina expressamente o gozo do descanso anual remunerado, ou seja, garante ao trabalhador a fruição do seu direito. A referida norma também viola alguns dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, já enumerados acima, e que devem ser respeitados não apenas na aplicação das leis mas também durante o seu processo de elaboração.

#### **4.2 Incompatibilidade do Decreto Lei nº 1.535/77 com a Convenção nº 132 da OIT**

A Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 54ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 3 de junho de 1970, em Genebra, adotou uma série de disposições novas sobre férias. No âmbito internacional, a referida Convenção entrou em vigência no dia 30 de junho de 1973, após ter sido ratificada por dois Estados Membros. Os primeiros países a ratificarem-na foram Luxemburgo e Espanha, em 1972, Noruega, em 1973 e Iraque e Irlanda, em 1974.

A Convenção supracitada foi o resultado da revisão da Convenção nº 52, de 1936, também da OIT, que previa o descanso anual remunerado de somente seis dias úteis e se aplicava aos trabalhadores da indústria, comércio e oficinas. Posteriormente, em 1954, foi adotada a Recomendação nº 98, que preconizava férias de pelo menos duas semanas para cada

---

69 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Op. cit., p. 65.

doze meses de serviços prestados ao empregador. Tal Recomendação se aplicava a todos os empregados, com exceção dos marítimos e dos trabalhadores rurais.

A proposta de revisão da Convenção nº 52, citada acima, teve como objetivo a ampliação das férias anuais remuneradas com o objetivo de proteger a saúde dos trabalhadores, proporcionando-lhes os meios necessários para repor as suas energias e restabelecer o convívio social e familiar que eram afetados pela sua rotina diária de labor. Com os grandes avanços tecnológicos introduzidos pela Revolução Industrial, bem como o aumento da produtividade em todos os setores da economia, a ampliação do período de férias se tornou mais palatável aos empregadores.<sup>70</sup>

Além disso, o aumento da tensão nervosa com a progressiva mecanização das fábricas e indústrias contribuiu para que os trabalhadores obtivessem sucesso em suas reivindicações por um período maior de férias para que pudessem, efetivamente, recuperar as suas forças de trabalho e se restabelecerem, tanto física, como psicologicamente.<sup>71</sup>

Dando continuidade ao processo de revisão da Convenção nº 52, vários foram os governos que apontaram obstáculos para a sua aplicação, através de um estudo elaborado no ano de 1964. Esses governos observaram que a Convenção era demasiadamente genérica, pois incluía trabalhadores em tempo parcial e que o tema deveria ser objeto de negociação coletiva voluntária e não decorrente de intervenção governamental. Esse argumento, aliás, contraria frontalmente vários dos princípios consagrados no Direito do Trabalho, fazendo com que deixe de atender o seu objetivo fundamental, que é proteger o trabalhador. Outro argumento utilizado por alguns dos governos favoráveis à reforma foi de que as suas disposições eram excessivamente detalhadas, dificultando a sua aplicação.

Como resultado do estudo feito pelos governos e da proposta de revisão da Convenção nº 52, foi elaborada a Convenção nº 132, de 1970. As discussões preparatórias para o acordo, no entanto, revelaram uma divisão sobre os propósitos e finalidades da nova regra internacional. Alguns países entendiam que as normas internacionais relativas ao Direito do Trabalho deveriam ser instrumentos pró-ativos na promoção do progresso e do bem-estar sociais. Segundo essa visão, a Organização Internacional do Trabalho deveria formular uma proposta para que os países implementassem melhorias nas condições de trabalho que atingissem, de forma concreta, os próprios trabalhadores. Assim, a nova Convenção deveria ter como objetivo principal a proteção da saúde e da segurança dos empregados, como

---

70 MARQUES, Fabiola. Op. cit. p. 58-61.

71 Ibid. p. 59.

resultado de uma distribuição mais justa dos benefícios decorrentes do aumento de produtividade e dos lucros auferidos pelas empresas.

Outros países, no entanto, entendiam que a Convenção estabelecia propostas muito ambiciosas que não levavam em consideração o grau de riqueza e desenvolvimento de cada nação. Desse modo, os países em desenvolvimento, mais pobres e sem poder empregar a mesma quantidade de recursos para a área social acabariam não ratificando a Convenção. Diante das discussões e da divisão que se estabeleceu na OIT, foi realizado um novo estudo, no ano de 1984, para encontrar e solucionar as dificuldades encontradas pelos países ao se depararem com a aplicação da nova regulamentação.

Foi constatado, então, que, em mais da metade dos países membros da OIT, a duração do descanso anual remunerado era de menos de três semanas, o mínimo estabelecido pela Convenção nº 132. Outra regra apontada como obstáculo para a implementação da nova norma internacional foi o período mínimo de serviço exigido para que o direito às férias fosse adquirido, tido como curto demais e a exclusão dos feriados do período de descanso, o que acabaria, em alguns casos, prolongando muito o tempo das férias. Outro problema assinalado no estudo foi a inclusão das interrupções do contrato de trabalho, em caso de doença, acidente de trabalho ou licença maternidade, no cálculo do período de férias, o que, em tese, poderia aumentar o número de dias de descanso do trabalhador.

Diante de tal quadro, foi realizado, em março de 1997, o primeiro exame da Convenção nº 132 da OIT. Na ocasião, se constatou que apenas 26 países ratificaram o documento. O Grupo de Trabalho responsável por esse exame recomendou, então, ao Conselho de Administração do Órgão que solicitasse aos Estados Membros que lhe comunicassem sobre as dificuldades que estariam atrapalhando a ratificação da norma internacional, bem como sobre a necessidade de reforma da Convenção.

Entre os anos de 1997 e 1998, 52 Estados responderam ao pedido de informações do Conselho de Administração. Cinco desses países consideraram que a sua legislação já estabelecia as disposições fundamentais contidas na Convenção, mas não iriam ratificá-la pois as suas leis não estavam de acordo com as disposições técnicas exigidas. Quatorze países declararam não ter intenção de ratificar a regra internacional, sendo que um deles declarou que a Convenção exigiria uma reformulação completa das suas leis. Quatro outros Estados afirmaram que a Convenção exigiria um nível muito alto de proteção ao trabalhador, cujo preço eles não poderiam pagar.

A partir daí, foi elaborado outro estudo, de modo a completar o trabalho iniciado com a análise da legislação de férias de quarenta e um países. Constatou-se que a legislação dos países europeus cumpria, em seus pontos fundamentais, as normas internacionais da OIT, proporcionando até mesmo alguns direitos mais favoráveis que a Convenção. Já nos países em desenvolvimento, a questão era mais grave. Nos Estados latino-americanos, o principal óbice para se dava com a duração mínima das férias anuais e com a duração do período mínimo de serviço.<sup>72</sup>

Nos Estados africanos, por sua vez, o problema estava relacionado com a questão da duração mínima do tempo de serviço. O estudo concluiu que a importância da Convenção nº 132 era fundamental, principalmente no âmbito dos países em desenvolvimento, nos quais os trabalhadores dispunham de menos proteção e o Estado não possui uma estrutura de fiscalização adequada. Assim, a norma internacional é importantíssima para proteger os trabalhadores e pressionar alguns Estados a adotarem regras mais benéficas aos empregados, em detrimento do capital.

A Convenção nº 132 foi ratificada, no Brasil, por meio do Decreto Legislativo nº 47, de 23 de setembro de 1981. No entanto, somente no dia 13 de setembro de 1998, ou seja, exatamente dezessete anos depois, o instrumento de ratificação da Convenção foi depositado perante o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, passando a vigorar 1 ano depois. A promulgação se deu com o Decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999 e a publicação no Diário Oficial ocorreu no dia seguinte, quando a mesma passou a produzir efeitos jurídicos no território nacional, conforme o entendimento de André Franco Montoro, segundo o qual “as leis nascem pela promulgação, mas só entram em vigor após sua publicação oficial”.<sup>73</sup>

Os objetivos da Convenção nº 132 confundem-se com os fundamentos e objetivos do direito às férias, já explicitados no Capítulo 3 deste trabalho. Desse modo, a sua principal finalidade é a proteção dos trabalhadores, para que eles possam recuperar a sua saúde física e mental. Conforme já dissemos, um trabalhador cansado está mais propenso a se envolver em acidentes de trabalho e, certamente, apresentará uma produtividade menor do que seu colega motivado e descansado. Os efeitos do trabalho prolongado sobre o corpo do ser humano, tanto física como sociologicamente, recomendam que se estabeleça um limite para o número de horas diárias de trabalho.

---

72 Ibid. p. 62.

73 MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do direito**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987, v. II, p. 147.

De acordo com os estudos citados acima, a outra finalidade da Convenção tem um caráter mais genérico<sup>74</sup>. O aumento da produtividade e as inovações tecnológicas proporcionaram maiores ganhos às empresas com a utilização de um número menor de fatores de produção. Essa evolução permite, portanto, a redução das jornadas e um aumento no tempo de férias. Ocorre que, na prática, somente os trabalhadores dos países desenvolvidos têm sido beneficiados. Em certos casos, como nos países em desenvolvimento, conforme salienta Fabíola Marques:

o número anual médio de horas de trabalho está muito acima das 2.000 horas do setor formal, sendo que as horas extras podem aumentar essa quantidade para 3.000 horas. Tais cifras são quase o dobro das horas trabalhadas nos países industrializados e comparáveis ao número anual de horas que se trabalhava da Europa no princípio do século XX. Da mesma forma, a redução das horas de trabalho também não é a tendência dos países industrializados, em que houve a desregulamentação do mercado de trabalho, como é o caso dos Estados Unidos, Reino Unido e Nova Zelândia. Enquanto a jornada de trabalho continua a diminuir nos países desenvolvidos, nos em desenvolvimento o tempo de trabalho está aumentando.<sup>75</sup>

Nos Estados em que a revolução tecnológica chegou tardiamente, muitos se utilizaram da mão-de-obra barata para tornarem seus produtos mais competitivos no exterior, como fez, em grande medida, a China. Nesses casos, os trabalhadores nas fábricas e indústrias viram sua jornada aumentar exponencialmente e o direito às férias foi, cada vez mais, ficando de lado. Além do que, de um modo geral, nos países em desenvolvimento, os trabalhadores dispõem de menos meios para terem seus direitos assegurados. Essas disparidades, mencionadas acima, resultam, em grande parte, das diferenças existentes entre os regimes de férias desses países. Nos lugares mais pobres, onde ainda há grande precariedade social e incerteza em relação ao emprego, é mais difícil que se estabeleçam certas conquistas sociais, como as férias.

Apesar de todas as dificuldades para que sejam assegurados direitos sociais básicos ao trabalhador, que se fundamentam em aspectos básicos da vida de todo o ser humano, como a necessidade de repouso para o restabelecimento físico e mental, a Professora Fabíola Marques acentua que não é raro encontrarmos opiniões contrárias ao direito de férias, como se estas fossem anacrônicas ou resultado de uma legislação excessivamente pró-trabalhador. Esse, por exemplo, é o caso do administrador Stephen Kanitz, que em seu artigo “Férias? Nem pensar”, publicado na Revista Veja de 30 de janeiro de 2002, afirma que:

---

74 Ibid. p. 60-62.

75 Loc. cit.



Férias são uma conquista sociologicamente estranha, porque criam a perpetuam a idéia de que no Brasil se ganha sem ter de trabalhar.

(...)

Quem quiser tirar um mês de férias que o faça, sem ganhar nada em troca. Férias continuariam sendo um direito, o direito de você decidir ficar em casa fazendo nada, ou não.<sup>76</sup>

Em uma outra reportagem, publicada na Revista Exame, dessa vez em 23 de agosto de 2007, é dito o seguinte:

Regras anacrônicas:

Além de complicada e de gerar custos que estimulam a informalidade, a lei trabalhista tem absurdos que prejudicam tanto patrões como empregados.

Férias:

O que diz a CLT: Proíbe fracionar as férias, salvo raras exceções negociadas caso a caso. A realidade: A maioria dos executivos prefere dividir férias em duas ou três vezes no ano, principalmente para ficar com os filhos nas férias escolares.<sup>77</sup>

Em razão dessas opiniões claramente contrárias aos interesses dos trabalhadores, faz-se presente a necessidade de defender, com cada vez mais ênfase, os direitos dos trabalhadores, inclusive as férias anuais remuneradas, e condenarmos iniciativas como o abono de férias que ferem não apenas os princípios básicos do Direito do Trabalho, mas a legislação internacional ratificada pelo Brasil e a própria Constituição Federal.

A despeito de todas as dificuldades apresentadas, a Convenção nº 132 foi ratificada pelo Brasil e, como bem acentua a Professora Fabíola Marques, possui normas de ordem pública, como é o caso do § 1º e do artigo 3º, que garante a toda pessoa, a quem se aplique a Convenção, o direito a férias anuais remuneradas. Essas normas são cogentes, como ensina Francisco Amaral:

As normas cogentes são as que se impõem de modo absoluto, não sendo possível a sua derrogação pela vontade das partes. São imperativas (determinam uma ação) ou proibitivas (impõem uma abstenção). Regulam matéria de ordem pública e de bons costumes, entendendo-se como *ordem*

---

76 KANITZ, Stephen. Férias? Nem pensar. **Revista Veja**, São Paulo, p. 17, 30 de janeiro de 2002.

77 PADUAN, Roberta. A lei que parou no tempo. Revista Exame, São Paulo, 23 de agosto de 2007. Disponível em <<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0900/financas/m0136645.htm>>. Acesso em 11 ago. 2008.

*pública* o conjunto de normas que regulam interesses fundamentais do Estado ou que estabelecem, no direito privado, as bases jurídicas da ordem pública e social. A ordem pública compreende o que é indispensável à organização social, isto é, as normas referentes à liberdade e à igualdade dos cidadãos, ao direito de associação, à liberdade de trabalho, à responsabilidade civil, ao estado e capacidade das pessoas, aos efeitos do casamento, ao pátrio poder, à proteção dos incapazes, à obrigação alimentar, ao estado civil, à propriedade, às sucessões, à proibição do anatocismo, à prescrição e decadência.<sup>78</sup>

No entanto, é preciso atentar para o fato de que a Convenção também possui normas dispositivas, como é o caso do § 2º do artigo 8º, segundo o qual, havendo fracionamento das férias, uma das frações deverá corresponder, pelo menos, a duas semanas de trabalho, salvo estipulação em contrário, contida em acordo que vincule empregado e empregador, ocasião em que a Convenção deixa a critério das partes estipulação em sentido contrário.<sup>79</sup>

Outra questão importante colocada pela Professora Fabíola Marques<sup>80</sup> diz respeito à auto-aplicação das regras contidas na Convenção em estudo. É necessário examinar se as normas são eficazes para produzir efeitos imediatos ou se são apenas programáticas, dependendo de norma posterior que as regule. Ora, a Convenção nº 132 apresenta todos os requisitos formais para que seja plenamente aplicada em território nacional. As regras ali presentes, portanto, podem produzir os previstos e desejados de forma direta.

Por fim, a última questão importante no âmbito da eficácia da Convenção nº 132 no ordenamento jurídico brasileiro é a sua compatibilidade com as leis nacionais. A Constituição Federal adota a teoria monista, em contraponto à teoria dualista, de acordo com a qual um tratado ratificado e submetido ao processo de produção normativa nacional revoga o direito interno, desde que se trate de norma auto-aplicável e já esteja em vigor na órbita internacional.<sup>81</sup>

Portanto, ao adentrar no ordenamento jurídico brasileiro na qualidade de lei ordinária, e tendo em mente que as férias são um direito amplamente consagrado pelas leis brasileiras, previsto na própria Constituição Federal, a Convenção nº 132 possui plena eficácia em nosso país. É conveniente observar, no entanto, algumas disposições que a Constituição da Organização Internacional do Trabalho estabelece. É o caso, por exemplo, do artigo 19, § 8º, transcrito a seguir:

---

78AMARAL, Francisco. Op. cit. p. 72-73.

79MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 65.

80Loc. cit.

81Loc. cit.

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.<sup>82</sup>

A aplicação da Convenção nº 132 no Brasil deve se limitar, portanto, aos pontos em que for mais benéfica aos trabalhadores do que a lei nacional. Este, aliás, é um exemplo claro de aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, já citado neste trabalho e, segundo o qual, no ensinamento de Mauricio Godinho Delgado:

dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: *no instante da elaboração da regra* (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou *no contexto de confronto entre as regras concorrentes* (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, *no contexto de interpretação das regras jurídicas* (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).<sup>83</sup>

Estamos, portanto, diante do segundo caso mencionado por Delgado. No critério de hierarquia, esse princípio permite que o operador do Direito do Trabalho aplique a norma que for mais favorável do trabalhador no caso concreto. Coaduna-se, assim, com o princípio da proteção, uma vez que o trabalhador é a parte mais fraca na relação de trabalho e isso deve ser levado em consideração no momento da aplicação da lei. Diante dessa situação, a única dúvida que persiste, para Fabíola Marques<sup>84</sup>, versa sobre qual legislação deve ser adotada como regulamentação para o regime de férias: a regra internacional, a CLT, ou um terceiro sistema, criado a partir da fusão dos dois.

Sob o argumento de que a nova regra ajudaria os trabalhadores em dificuldades financeiras a desfrutarem melhor de suas férias, o DDecreto-lei propiciou aos empregadores a possibilidade de poder utilizar a mão-de-obra de seus trabalhadores sem que seja observado o cumprimento das Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil. Essa disposição, no entanto, é claramente incompatível com a Convenção nº 132 da OIT, que estabelece, em seu artigo 12:

---

<sup>82</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)**, de 19 de setembro de 1946. Disponível em:

< [http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao\\_oit.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf)>. Acesso em 25 de outubro de 2008.

<sup>83</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 199.

<sup>84</sup> MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 66.

Todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção ou relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer outra forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido.<sup>85</sup>

Ao proibir qualquer tipo de acordo relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer forma, a Convenção nº 132 da OIT procurou proteger a saúde e o bem-estar do trabalhador, temas já debatidos neste trabalho, no que se refere aos fundamentos e objetivos das férias. Portanto, e por ocasião do que se verá sobre o artigo 11 da Convenção, o novo sistema introduzido pelo diploma internacional não mais permite a conversão das férias em pecúnia, como uma expressão máxima dos princípios de proteção e da norma mais favorável ao trabalhador.

É importante observar que a incompatibilidade do abono com a norma internacional não decorre somente do artigo 12 supracitado, mas também do artigo 11 da mesma Convenção, que só permite a indenização compensatória das férias em caso de cessação da relação empregatícia:

Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.<sup>86</sup>

Segundo Fabíola Marques: “não pode o beneficiário do descanso renunciar a seu direito de férias em troca de indenização. E isto acontece, também, porque o abono de férias tem natureza jurídica indenizatória, por reparar o trabalhador pela não concessão de parte do descanso.”<sup>87</sup> Portanto, a regra do artigo 143 da CLT, em virtude da disposição do artigo 12 da Convenção, não persiste no Direito do Trabalho brasileiro.

Apesar da clara orientação trazida pela Convenção, as opiniões dos doutrinadores sobre o abono de férias estão longe de ser unânimes. Nesse sentido, é importante citar a opinião de Georgenor de Sousa Franco Filho e Cássio Mesquita Barros que, citados pela Professora Fabíola Marques, afirmam que o abono previsto no art. 143 consolidado permanece inalterado desde que seja observado o mínimo de dias a gozar contemplado na

---

85 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 132**, de 3 de junho de 1970. Disponível em: <<http://www.oit.org/ilolex/portug/docs/C132.htm>>. Acesso em: 28 de setembro de 2008.

86 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit. Acesso em: 28 de setembro de 2008.

87 MARQUES, Fabíola. Op. cit. p. 133.

Convenção nº 132 (21 dias). Desse modo, para estes autores, será válida a venda das feiras, desde que o empregado mantenha 21 dias de descanso efetivo.<sup>88</sup>

No entanto, como acentua a própria Professora Fabíola Marques, tal posicionamento não pode ser aceito:

Em primeiro lugar, a legislação trabalhista nacional estabelece no art. 143 da CLT que é facultado ao empregado converter um terço de suas férias em abono pecuniário. Isto significa que não poderá converter nem mais nem menos de um terço. Assim, se o empregado tem direito a 30 (trinta) dias de férias, poderá converter 10 (dez) dias; se tem direito a 24 (vinte e quatro) dias, poderá converter 8 (oito) dias; se tem direito a 18 (dezoito) dias, poderá converter 6 (seis) dias; se tem direito a 12 (doze) dias, poderá converter apenas 4 (quatro) dias em pecúnia.<sup>89</sup>

O empregado, portanto, jamais poderá gozar vinte e um dias de férias, porque, ainda que fala jus à trinta dias, se vender um terço desse período ao seu empregador, restarão apenas vinte dias para o gozo do seu descanso e não vinte e um dias de férias.

#### 4.3 O Abono e as Férias Coletivas

O artigo 139 da CLT estabelece que as férias são chamadas coletivas quando concedidas não apenas a um empregado, isoladamente, mas a todos os empregados da empresa ou a determinados setores ou estabelecimentos da mesma. Normalmente, os empregadores concedem férias coletivas nos períodos em que ocorre a diminuição pela procura dos bens ou serviços produzidos pela sua empresa, possibilitando a redução dos custos do complexo produtivo.

Mauricio Godinho Delgado define férias coletivas como “aquelas concedidas ao empregado unilateralmente ou em virtude de negociação coletiva, abrangendo o conjunto de trabalhadores da empresa, estabelecimento ou setor empresarial”.<sup>90</sup> Já Sergio Pinto Martins conceitua assim o instituto: “As férias são chamadas coletivas quando concedidas não apenas a um empregado, mas a todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa (art. 139 da CLT).”<sup>91</sup>

---

88 Ibid. p. 134.

89 Loc. cit.

90 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 973.

91 MARTINS. Sérgio Pinto. Op. cit. p. 565.

É comum que, na indústria, esses períodos coincidam com as datas festivas, como o Natal e o Ano-Novo, quando as fábricas já abasteceram o varejo e devem se preparar para o início do ano, ocasião em que o consumo diminui. As férias coletivas, antes reguladas pelos regulamentos internos das empresas ou por normas coletivas, passaram a ser reguladas pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977, o mesmo que instituiu o abono pecuniário e alterou o Capítulo IV do Título II do CLT. Este instituto não é compulsório. É do empregador a liberalidade de verificar e decidir se e quando elas serão necessárias.

A questão que analisaremos, em relação às férias coletivas, é se elas podem ou não ser objeto do abono de férias. Segundo Sergio Pinto Martins, havendo a concessão de férias coletivas:

a conversão do abono de férias deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual sua concessão. Pelo que se depreende do § 2º do art. 143 da CLT, o abono não poderá ser negociado em convenção coletiva, mas apenas em acordo coletivo, justamente porque este é firmado entre a empresa e o sindicato de empregados e não entre sindicatos, que teria, inclusive, caráter genérico e não atenderia às peculiaridades de cada empresa. Se o empregado não concordar com o abono negociado no acordo coletivo, terá de se contentar com a vontade da maioria estabelecida no acordo coletivo.<sup>92</sup>

Já para Mauricio Godinho Delgado, o abono, nas férias coletivas, “não é direito potestativo do empregado (muito menos do empregador, é claro), devendo resultar, se for o caso, de acordo coletivo (art. 143, § 2º, CLT)”.<sup>93</sup> Assim, seria possível que houvesse abono de férias caso ocorresse, por parte do empregador, a concessão de férias coletivas.

Tal posição, no entanto, contraria a própria definição de direito potestativo com a qual a doutrina define a natureza jurídica do abono de férias. Ora, se o abono é um direito potestativo e, conseqüentemente, um direito assegurado ao empregado em relação ao qual o empregador não poderá se opor, não faz sentido que, no caso das férias coletivas, a conversão das férias em pecúnia deva se submeter à vontade declarada num acordo ou convenção coletiva.

Apesar da opinião dos ilustres doutrinadores citados acima, a possibilidade da conversão das férias em dinheiro, especialmente quando o empregado não concordar com tal determinação, negociada no acordo coletivo, não merece prosperar. A simples observação e compreensão dos princípios que regem o Direito do Trabalho e, em especial, as férias

---

92 MARTINS. Sérgio Pinto. Op. cit. p. 571.

93 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 982.

demonstra que tal posição não se coaduna com o ordenamento jurídico brasileiro. É importante, nesse momento, lembrar as funções dos princípios, neste ramo do direito. Segundo Sergio Pinto Martins:

Os princípios têm várias funções: informadora, normativa e interpretativa.

A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas.

A função normativa atua como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei.

(...)

A função interpretativa serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei.<sup>94</sup>

A própria CLT, em seu artigo 8º, estabelece que, na falta de disposições legais ou contratuais, o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho. São, portanto, fontes supletivas de qualquer matéria abordada em sede trabalhista. No caso do abono nas férias coletivas, o § 2º do artigo 143 da CLT parece estar em contradição com o seu *caput*. Se é facultado ao empregado converter um terço de suas férias em dinheiro, não há razão aparente para que, somente nas férias coletivas, seja o mesmo obrigado a acatar decisão estabelecida em acordo coletivo de cuja deliberação, talvez, ele nem tenha participado.

Considerando, desse modo, que uma regra legal deve sempre ser vista, analisada e interpretada considerando todo o ordenamento jurídico e o sistema legal vigente e não apenas a norma isoladamente, tem-se clara a incongruência existente entre a disposição aplicada às férias individuais e aquela aplicada às férias coletivas. Este fato deve levar o operador do Direito do Trabalho a observar os princípios jurídicos que devem ser aplicados no campo do Direito do Trabalho, conforme já foi ressaltado anteriormente.

O princípio da proteção do trabalhador, na sua tentativa de atenuar, no plano jurídico o flagrante desequilíbrio econômico que existe entre empregador e empregado, e ao influir, decisivamente, em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho<sup>95</sup>, deve ser aplicado, no caso do abono nas férias coletivas, para tutelar o seu interesse e privilegiar as suas escolhas.

---

94 MARTINS. Sérgio Pinto. Op. cit. p. 61.

95 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 198.

No momento em que a própria lei estabelece que é uma escolha do empregado optar pela venda de suas férias, não pode vir a mesma lei e determinar que, num determinado ponto, sua vontade deve se submeter a um acordo coletivo. Estar-se-ia, portanto, diante de um claro contra-senso.

Diga-se, ainda, que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador também ampara os empregados nesta questão, uma vez que a disposição do artigo 143 da CLT, ao assegurar ao trabalhador a escolha de vender ou não suas férias, não pode ser contrariado pelo seu parágrafo 2º. Os princípios da condição mais benéfica e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da mesma forma, protegem o trabalhador ao lhe asseverar o seu direito de escolha decorrente do artigo supracitado.

Portanto, a posição mais correta a ser adotada, no que concerne ao abono de férias no âmbito das férias coletivas, é a de que, ainda que aquele seja considerado constitucional e compatível com a Convenção nº 132, a despeito de toda argumentação acima exposta, o instituto não sobrevive ao confronto com os princípios acima citados e que devem merecer especial atenção no campo do Direito do Trabalho.



## 5 CONCLUSÃO

A análise feita neste trabalho, após a abordagem de questões importantíssimas relativas às férias, como os seus fundamentos e objetivos, além da história e do surgimento do próprio instituto, possibilitou a constatação da sua importância e da necessidade dos operadores do Direito do Trabalho de não apenas observar os diplomas legais brasileiros, como a CLT, mas também os diplomas internacionais, como a Convenção nº 132 da OIT, e os princípios fundamentais que regem este ramo do direito que atinge diretamente a todos os cidadãos no seu dia-a-dia.

Verificou-se que, ao longo da história, inicialmente nos países que experimentaram a Revolução Industrial, o Estado começou a impor aos empresários e industriais algumas normas que garantiram aos trabalhadores usufruir certos tipos de descanso, sejam diários ou semanais. Com a evolução dos meios de produção e modernização das indústrias e máquinas, bem como a ampliação dos lucros obtidos nas diversas atividades econômicas, foi possível consagrar, no direito positivo, um outro tipo de descanso, o anual.

Desse modo, as férias surgiram como um complemento aos descansos diário e semanal. O trabalhador possuiria, agora, alguns dias de repouso, sem prejuízo do salário, para assegurar a reposição da sua saúde física e emocional, bem como restabelecer o seu convívio social na sua comunidade, oportunidade que os primeiros operários europeus, a partir dos séculos XVII e XVIII, não experimentaram. Estes primeiros trabalhadores, diga-se, foram pioneiros nas reivindicações por melhores condições de trabalho e iniciaram um processo que está em curso até hoje, de organização e associação dos trabalhadores em sindicatos e movimentos visando a ampliação dos direitos trabalhistas e, atualmente, a manutenção dessas conquistas.

Ressaltou-se, também, a importância dos objetivos e dos fundamentos do direito ao descanso anual remunerado, demonstrando-se que não é apenas do interesse do trabalhador que esta importante conquista seja respeitada e assegurada, mas também de toda a sociedade, na medida em que as férias repercutem não apenas na esfera individual, mas também na esfera social e econômica.

No Brasil, essas conquistas e avanços do Direito do Trabalho chegaram um pouco mais tarde, somente no século XX. Apesar ter sido o segundo país a conceder férias anuais remuneradas a determinados grupos de trabalhadores e o sexto a ampliar o instituto a todos os empregados e operários de empresas privadas, tal benefício raramente era observado pelas empresas, em razão da fiscalização ineficiente. Ao longo dos anos, porém, com a promulgação da CLT, o Direito do Trabalho ganhou um vigoroso impulso, principalmente nos governos de Getúlio Vargas e a fiscalização aumentou, fazendo com que os direitos sociais passassem a ser mais observados e respeitados.

No caso específico das férias, a regulação está contida no capítulo IV, artigos 129 a 153 da CLT e foi ampliada pela Convenção nº 132 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.197 de 5 de outubro de 1999. É importante observar que, de acordo com os princípios que regem o Direito do Trabalho, e tendo em vista que as normas convencionais entraram no ordenamento jurídico brasileiro como lei ordinária, ou seja, no mesmo nível hierárquico que as disposições da CLT, as normas celetistas menos favoráveis aos trabalhadores foram revogadas pelo diploma internacional. Há, pois, no tocante às férias, dois sistemas básicos que devemos observar: a CLT e a Convenção nº 132. O intérprete deve sempre se orientar e se pautar pela norma que melhor atender aos interesses do trabalhador.

Uma das principais mudanças introduzidas pela nova regra internacional, conforme foi possível observar ao longo deste trabalho, se deu com a revogação do abono de férias, instituído em 1977, pelo Decreto-lei nº 1.535. Mesmo antes disso, a promulgação da Constituição de 1988 fez com que surgissem muitas dúvidas acerca da constitucionalidade deste dispositivo legal. Apesar de parte da doutrina ter se posicionado contra a recepção do abono de férias pela nova Constituição, o instituto continuou sendo aplicado e reconhecido pela jurisprudência.

O novo regime de férias criado pela Convenção Internacional supracitada, ao revogar algumas das disposições constantes na CLT e criar uma série de novas situações, modificou em muito o instituto. Nossos Juízes e Tribunais, no entanto, ao se deparar com as demandas trabalhistas, raramente têm observado e aplicado o novo sistema legal, se atendo unicamente

às regras nacionais. Nem mesmo a doutrina apresentou estudos ou produziu material relevante sobre as regras convencionais.

Assim, a conclusão a que se chegou foi que, no âmbito do ordenamento jurídico nacional, mais especificamente considerando os princípios e toda a legislação que rege o Direito do Trabalho, a Convenção nº 132 da OIT revogou a CLT em todas as disposições menos benéficas ao trabalhador. No que diz respeito, especialmente, ao abono de férias, objeto principal de estudo deste trabalho, previsto no art. 143 do referido diploma legal, concluiu-se pela revogação do instituto, tendo em vista a proibição expressa de renúncia, estabelecida no artigo 12 da Convenção.

Tratou-se, ainda, das férias coletivas e da possibilidade de se aplicar o artigo 143 da CLT neste âmbito. Nessa área, amparando-se em importantes princípios do Direito do Trabalho, entendeu-se pela impossibilidade da aplicação do instituto, mesmo que no campo do Direito Individual do Trabalho o mesmo seja considerado constitucional e plenamente compatível com a Convenção nº 132 da OIT, uma vez que o empregado fica na dependência do que for acordado em sede de acordo coletivo a ser realizado entre a sua entidade sindical e a empresa da qual é funcionário.

É de fundamental importância, portanto, que as regras relativas às férias anuais remuneradas sejam cumpridas e observadas por patrões e empregados. Afinal, de nada adianta o Brasil ratificar uma série de Convenções Internacionais se, na hora de aplicá-las, o país as relega ao segundo escalão da sua hierarquia normativa e continua utilizando a legislação nacional que, em muitos pontos, é mais desfavorável ao trabalhador. Diante disso, é imperativo que os operadores do Direito do Trabalho conheçam não apenas a CLT, mas também os diplomas internacionais vigentes no Brasil e, além disso, os princípios que orientam este ramo do Direito de modo que o trabalhador seja protegido na relação com os empregadores, aplicando-se, sempre, as regras mais favoráveis aos empregados, caso haja algum confronto de normas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ísis de. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

AMARAL, Francisco. **Direito Civil Brasileiro: Introdução**. 5ª ed. ver., atual e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas. **As férias e sua conversão em abono pecuniário**. 1992. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1992.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 33.ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

CESARINO JR., A. F. **Direito Social Brasileiro**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1963.

CORRÊA, Alcione Niederauer. **O novo regime de férias**. São Paulo: LTR, 1977.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2008.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A Convenção n. 132 da OIT e seus reflexos nas férias. **Apej**, Belém, 28 jun. 2001. Disponível em:  
<[http://www.apej.com.br/artigos\\_doutrina\\_gsff\\_02.asp](http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_gsff_02.asp)>. Acesso em 06 abr. 2008.

GOMES, Ângela de Castro. **A Invenção do Trabalhismo**. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro, 2003

GOTTSCHALK, Élson. **Férias Anuais Remuneradas**. São Paulo, Max Limonad, 1956.

GUERRA, Sidney César Silva. **Direito Internacional Público**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2005.

GIGLIO, Wagner. **Férias e descansos remunerados**. São Paulo: LTr, 1978.

KANITZ, Stephen. Férias? Nem pensar. **Revista Veja**, São Paulo, p. 17, 30 de janeiro de 2002.

LANDES, David S. **Prometeu desacorrentado**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994.

MARQUES, Fabíola. **Férias; Novo Regime da Convenção n. 132 da OIT**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do direito**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987.

MORAIS FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. vol I, 2ª ed., Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1965.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev. Atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991.

\_\_\_\_\_. **Comentários às Leis Trabalhistas**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1992.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)**, de 19 de setembro de 1946. Disponível em:

<[http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao\\_oit.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf)>. Acesso em 25 de outubro de 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 132**, de 3 de junho de 1970. Disponível em: <<http://www.oit.org/ilolex/portug/docs/C132.htm>>. Acesso em: 28 de setembro de 2008.

PADUAN, Roberta. **A lei que parou no tempo**. Revista Exame, São Paulo, 23 de agosto de 2007. Disponível em

<<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0900/financas/m0136645.htm>>. Acesso em 11 ago. 2008.

PIAUI. Tribunal Regional do Trabalho. **ABONO DE FÉRIAS - FACULDADE DO EMPREGADO** Constitui faculdade do empregado converter 1/3 do período de férias em pecúnia, resguardado o descanso mínimo indispensável à integridade física e mental, desde que solicite ao empregador em até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Mandado de Segurança nº 00804-2007-000-22-00-3. Impetrante: EMGERPI - EMPRESA DE GESTÃO DE RECURSOS DO ESTADO DO PIAUÍ S/A. Autoridade Coatora: JUIZ DA 2ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA. Litisconsorte: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PIAUÍ - SINTEPI. Relator: LAERCIO DOMICIANO. Teresina, 10 de março de 2008. **Diário da Justiça do Trabalho da 22ª Região**, Teresina, p. 233, 10/03/08.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1971.

ROCHA, Osiris. **A nova lei de férias**. Rio de Janeiro: Forense, 1977.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 17ª ed., ver. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direitos Fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SCHWARZ, Pedro Jorge. A fadiga, pausa e descanso. **Engenheiro Moderno**, p. 37, 5 : 4 janeiro de 1969.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentário à nova lei de férias**. São Paulo: LTr, 1977.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Renovar, 2004.

\_\_\_\_\_. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. amp. e atual. São Paulo: LTr, 2000.

TURISMO no Brasil apresenta crescimento de 20% em setembro comparado com 2007.

**Portugal Digital**, Brasil/Portugal, 25 de outubro de 2008. Disponível em:

<http://www.portugaldigital.com.br/noticia.kmf?cod=7816744&indice=10&canal=157>>

Acesso em 27 de outubro de 2008