



**“DO DIREITO AS FÉRIAS
E DA SUA DURAÇÃO,
HÁ MUITO O QUE SABER.”**

Cartilha 2

Dezembro/2010

Férias

Dando sequência a série de Cartilhas Temáticas, neste número fazemos uma abordagem simples e objetiva, porém completa, sobre “Férias”.

Embora pareça um tema simples, dentro do nosso universo e diante da mescla de regimes jurídicos que compõe nossa força de trabalho, dúvidas suscitam o tempo todo, e este instrumento propicia maior agilidade para consulta subsidiando as gerências de RH para atendimento das demandas.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Alberto Goldman

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

Nilson Ferraz Paschoa

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

Paulo Henrique D'Ângelo Seixas

GRUPO DE GESTÃO DE PESSOAS

Maria Sonia da Silva

Cartilha Temática:

Tema 2 - Férias

Publicação:

Trimestral

Equipe Técnica:

Assistência Técnica

Centro de Orientações e Normas

Centro de Legislação de Pessoal

Centro de Pessoal da Administração Superior e da Sede

Elaboração:

Aroldo Leandro Barros

Fátima Rosa Marques Batina

Graciano José da Silva

Colaboradores:

Adélia Alice Rückert Arcangelletti

Maria Sonia da Silva

Marli dos Santos

Nivaldo Damaceno Teixeira

Paulo Cesar Puglisi

Regina Sancia de Melo da Silva

Agradecimento:

Denis Zanini Lima

“DO DIREITO AS FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO, HÁ MUITO O QUE SABER.”

Numa conceituação simplista, as férias constituem um período de descanso garantido constitucionalmente a todos os trabalhadores, para recuperação das energias após um ano de trabalho. O período de férias varia de acordo com a legislação de cada país, no Brasil define – se a cada um ano trabalhado, o indivíduo tem direito a férias.

O objetivo das férias é proporcionar um período de descanso. Sendo assim, o trabalhador não pode se privar das férias nem por vontade própria.

No Brasil, o direito às férias foi conquistado, junto com outros direitos dos trabalhadores, após as greves operárias do início do século XX na luta por melhores condições de trabalho, melhores salários e garantias trabalhistas.

Seria tranqüila a gestão das férias, na concepção simplista do seu conceito: 30 dias de descanso após um ano de trabalho. Entretanto ela está condicionada a uma série de regramentos legais que devem ser observados. É sabido que, na administração pública, o administrador não pode fazer nada senão na forma da lei.

Assim, o objetivo desta cartilha é levar a nossos gerentes e demais servidores, numa linguagem simples, um instrumento básico de pesquisa, que possibilite uma consulta rápida e de fácil acesso a todas as informações decorrentes da gestão das férias, da legislação pertinente e seus condicionantes.

A administração das férias dos servidores funcionários pela Consolidação das Leis do Trabalho tem regras diferentes daquelas estabelecidas para os servidores estaduais regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos – Lei 10.261/68.

Iniciaremos este trabalho percorrendo sobre as regras estabelecidas para os servidores estatutários e do regime administrativo especial.

CONCEITOS

FÉRIAS - período de descanso garantido constitucionalmente a todos os trabalhadores para recuperação das energias, após um ano de trabalho.

FÉRIAS INDENIZADAS OU EM PECÚNIA - condições garantidas por lei de remuneração de períodos de férias não usufruídas por indeferimento por absoluta necessidade dos serviços (este indeferimento passou a ser proibido após 31/12/1985 – Decreto n.º 25.013/1986). As férias indenizadas podem ocorrer também em caso de exoneração a critério da administração dos ocupantes exclusivamente de cargos em comissão.

ANTECIPAÇÃO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS - considerando as férias como mês vencido, a Consolidação das Leis do Trabalho determina que a Administração pague antecipadamente ao servidor a remuneração correspondente à véspera do seu afastamento. Aplica-se apenas aos servidores regidos pela CLT.

ESCALA DE FÉRIAS - instrumento que permite à Administração organizar a fruição de férias dos servidores do seu quadro funcional, de modo a garantir o controle do desenvolvimento das atividades, para que não sofra descontinuidade.

CELETISTA - servidor admitido sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)

PRINCÍPIO DA ANUALIDADE - Todo servidor tem direito a férias, após 12 meses (conhecido como período aquisitivo), previsto um prazo subsequente para o gozo (chamado de período concessivo), com base nos arts. 129 c/c 130, ambos da CLT.

PERÍODO AQUISITIVO - são os 12 meses iniciais em que o servidor adquire direito a férias.

PERÍODO CONCESSIVO - são os 12 meses subsequentes em que o servidor deverá gozar suas férias.

FÉRIAS INTEGRAIS - são sempre devidas e pagas, pois constitui-se em direito adquirido do servidor, independentemente da causa da rescisão contratual (dispensa com ou sem justa causa) do servidor ou da Administração; aposentadoria; falecimento do servidor; ou pedido de demissão.

FÉRIAS PROPORCIONAIS - referem-se ao pagamento em dinheiro pelo período aquisitivo não completado em decorrência da rescisão do contrato de trabalho. Para pagamento do servidor com mais de 1 ano de casa aplica-se a regra do art. 146, parágrafo único da CLT, e para aqueles com menos de 1 ano, aplica-se o disposto no art. 147 da CLT.

CONTINUIDADE - as férias sofrem limitações de fracionamento, devendo ela ser de 30 (trinta) dias consecutivos.

REMUNERABILIDADE - o servidor deve ter seu período de descanso remunerado integralmente, considerando salário fixo e salário variável.

IRRENUNCIABILIDADE - o servidor não pode renunciar as férias, poderá vender parte delas (abono pecuniário).

PROPORCIONALIDADE - redução das férias sofrida em razão de excesso de faltas.

ESTATUTÁRIO - servidor titular de cargo efetivo, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de São Paulo - EFP.

TEMPORÁRIO - funcionário admitido pela Lei 500/74.

TEMPORÁRIO ESTÁVEL - funcionário admitido pela Lei 500/74 que adquiriu a estabilidade na Constituição Federal de 1988.

REGIME ADMINISTRATIVO ESPECIAL - servidor admitido sob a égide da Lei Complementar n.º 1.093, de 16/7/2009, subordinado ao Regime Geral da Previdência Social.

1/3 DE FÉRIAS - Direito previsto na Constituição Federal de acréscimo remuneratório relativo ao mês de férias. No terço obedecerá a proporção correspondente. (Decreto n.29.439/88 artigo 5º)

CONSIDERAÇÕES GERAIS

A Constituição Federal de 1988, a Carta Magna, é a base de todas as disposições que determinam a organização política, social e econômica do Estado. Muitos dos seus dispositivos são auto aplicáveis, outros carecem de legislação complementar regulamentadora.

Falar dos Direitos Sociais é um tanto delicado, se considerarmos que a boa intenção, diante do cenário socioeconômico atual, encontra uma certa dificuldade de ser real.

Entretanto, quando falamos dos direitos relativos ao trabalhador, rural e urbano, sem levar em conta o fator “desemprego” que se discute em outro contexto, a abordagem constitucional parece-nos mais concreta e exeqüível.

É que, além da maioria dos dispositivos serem de aplicação imediata, os que carecem de regulamentação, pela própria característica acabam obtendo soluções mais ágeis.

É nesse espaço que as Férias que discutiremos neste trabalho, como um direito social, que constitui um descanso anual remunerado, cuja remuneração é acrescida de 1/3 do valor mensal. É um direito garantido pelo artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal de 1988.

No âmbito da Administração Pública do Estado de São Paulo, o Estatuto dos Funcionários Públicos estabelece regras para a concessão das férias que diferem, em determinados aspectos das estabelecidas aos servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

FÉRIAS

SERVIDORES ESTATUTÁRIOS / TEMPORÁRIOS E ESTÁVEIS

O Servidor terá direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias anuais, observada a escala que for aprovada (artigo 176 do EFP) e artigo 24 da Lei n. 500/74.

O período de férias é considerado de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

AQUISIÇÃO DO DIREITO À FÉRIAS

Após o 1º ano de exercício no cargo ou função-atividade, considerado este o lapso temporal de doze meses contados do início de exercício, o servidor adquire direito a 30 dias de férias (artigo 178 da Lei nº 10.261/68).

Somente as primeiras férias serão concedidas após 1 (um) ano completo de exercício, podendo ter início em um exercício e término no ano seguinte. Nos anos subseqüentes, as férias vencem sempre a partir de 01/01 (primeiro dia do mês de janeiro), e devem ser usufruídas dentro do exercício.

As férias poderão ser gozadas de uma vez ou em dois períodos iguais, a critério da administração pelo interesse do serviço público (artigo 177 da Lei n. 10.261/68).

É computado para esse fim, o tempo de serviço prestado em outro cargo público, desde de que entre a cessação do cargo anterior e o início do novo exercício não haja interrupção superior a 10 dias (artigo 178, da Lei n. 10.261/68).

No caso de ter completado o 1º ano de exercício durante o mês de dezembro as férias poderão ser gozadas a partir desse mês e continuar sem interrupção no exercício seguinte (Decreto n. 52.883/72).

O servidor nomeado para exercer outro cargo público, estando em gozo de férias em cargo anterior, deverá aguardar o término para tomar posse no novo cargo.

ESCALA DE FÉRIAS

O dirigente de cada unidade deve elaborar escala de férias para o exercício seguinte, a qual poderá ser alterada a qualquer tempo de acordo com os interesses da administração (Lei nº 10.261/68 – art. 179).

Muito embora o dispositivo legal estabeleça que a escala de férias deve ser elaborada no mês de Dezembro, a operacionalização do processo de concessão (autorização, as inserções que serão realizadas no sistema de folha de pagamento para geração do 1/3 correspondente e etc.) recomenda que esta seja elaborada no mês de outubro, já que poderá ocorrer a concessão de férias no mês de janeiro.

A escala de férias é um instrumento de controle que permite ao gerente avaliar a possibilidade de concessão de férias aos servidores, sem que a Unidade ou Setor fique com um número muito reduzido de profissionais para atender à demanda num certo período. Poderá ser alterada a qualquer tempo, sempre observando-se os interesses dos serviços. O requerimento deverá ser encaminhado a Unidade de Pessoal em até 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, de modo que haja tempo hábil para lançamento no sistema de folha de pagamento por parte da Unidade de Pessoal, para o recebimento do 1/3 dentro do mês que o servidor usufruirá suas férias.

O servidor transferido, removido ou afastado de uma unidade para outra, nos termos da legislação vigente, deve apresentar na nova sede de exercício atestado do qual conste se gozou ou não férias durante o exercício (artigos 153 e 466 do Decreto n. 42.850/63). Neste caso ficará sujeito a Escala de Férias da nova Unidade para a qual foi transferido ou afastado.

O Servidor que for transferido ou removido em gozo de férias, deverá apresentar-se na nova unidade de exercício após o término da mesma.

REDUÇÃO DO PERÍODO

O período de férias será reduzido para 20 (vinte) dias, se ocorrer no exercício anterior mais de 10 (dez) ausências (artigo 176, § 3º da Lei n. 10.261/68).

Ausências que reduz o período de férias:

- faltas abonadas;
- faltas justificadas ou injustificadas;
- licença por motivo de doença em pessoa da família;
- licença para tratar de interesses particulares;
- licença à funcionária casada com servidor estadual ou militar.

No caso de suspensão de servidor e de Licença por Acidente de Trabalho, não se aplica o § 3º do artigo 176 da Lei n. 10.261/68, ou seja, o período de férias não será reduzido para 20 (vinte) dias (Parecer CJ/SAM n. 300/97 e 301/97). Isto porque, tendo sido o servidor penalizado com a "suspensão", a redução do período de férias caracterizaria dupla penalização pela mesma falta disciplinar, figura juridicamente ilícita.

Uma vez concedidas as férias, o servidor deve usufruí-la na totalidade (30 ou 15 dias, conforme o caso), não se permitindo, em hipótese alguma, o uso de dias com compensação de eventuais faltas no trabalho (artigo 176, § 1º, da Lei n. 10.261/68).

PAGAMENTO

Para pagamento do acréscimo de 1/3 de férias será levada em consideração a retribuição do mês relativo às férias, entendendo-se como retribuição mensal o valor dos vencimentos, remuneração ou salários, acrescidos das demais vantagens que tenham sido incorporadas para todos os efeitos legais e aquelas cuja percepção por ocasião das férias esteja legalmente assegurada (parágrafo único do artigo 1º do Decreto n. 29.439/88).

Obedecido o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para a apresentação da alteração das férias pré estabelecidas na Escala de Férias,

o pagamento correspondente ao acréscimo de 1/3, será realizado no mês em que o servidor usufruirá suas férias.

INTERRUPÇÃO

As ocorrências que interrompem o gozo de férias são a licença gestante, a licença para tratamento de saúde, acidente do trabalho ou doença profissional.

Em caso de interrupção de férias em quaisquer das condições apontadas, o saldo da mesma será usufruído imediatamente após o término do evento que ensejou a interrupção.

INDEFERIMENTO

Até 31/12/85 era permitido à Administração o indeferimento do pedido de férias dos servidores por absoluta necessidade do serviço. Nesse caso, pelo impedimento do gozo das férias por iniciativa da Administração, elas tornavam-se imprescritíveis, podendo ser usufruídas a qualquer tempo.

Com a edição do Decreto n. 25.013, de 16/04/86, ficaram vedados os indeferimentos de férias por absoluta necessidade de serviço (artigo 5º).

O direito ao gozo de férias indeferidas, oportuna e regularmente, por necessidade de serviço, não prescreve (DNG de 22, publicado em 24/11/1979).

Servidor afastado para exercer mandato em entidade de classe, não cabe indeferimento de férias. A entidade de classe deverá conceder as férias a esse servidor ali afastado e, em seguida, comunicar à Administração para os fins pertinentes (DNG de 24, publicado em 25/11/86).

Os períodos de férias que, porventura, não sejam usufruídos no exer-

cício, e não indeferidos por absoluta necessidade dos serviços, estarão sujeitos à prescrição quinquenal. Nestes casos é possível a fruição extemporânea, entretanto, não é devido ao servidor o acréscimo de 1/3 (artigo 6.º do Decreto 29439, de 28 de dezembro de 1988).

INDENIZAÇÃO

MOTIVO DE APOSENTADORIA:

O Decreto n. 25.013, de 16/04/86, facultou a servidores requererem, a título de indenização, a remuneração de eventuais períodos de férias indeferidas e não gozadas por absoluta necessidade dos serviços, até 31 de dezembro de 1985. Ao servidor que não fez uso dessa indenização, restou o direito de usufruir as férias oportunamente ou requerê-la a título de indenização por ocasião da aposentadoria.

Para a indenização em pecúnia por ocasião da aposentadoria, o servidor deverá apresentar requerimento a Unidade de Pessoal dirigido ao Exmo Secretário da Fazenda Estadual. Tal procedimento deverá ocorrer na mesma data do requerimento para a aposentadoria (artigo 2º do Decreto n. 25.013/86).

A Emenda Constitucional n. 20, de 16/12/98, que alterou as regras previdenciárias, vedou o cômputo de tempo de férias indeferidas, não gozadas, para fins de aposentadoria, por se tratar de tempo fictício.

MOTIVO DE EXONERAÇÃO:

O servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão que tenha adquirido o direito a férias, caso venha a ser exonerado a critério da Administração antes ou durante a sua fruição terá direito ao pagamento do período correspondente, a título de indenização.

Procedimentos:

- Requerimento entregue na Unidade de Pessoal dirigido ao Exmo Secretário da Fazenda Estadual;
- Autuar e protocolar requerimento;
- instruir o processo, fornecendo subsídios para análise e decisão

superior, onde deverá constar dados funcionais, certidão informando períodos de férias não usufruídas e Escala de Férias do ano.

Caso o servidor, nas condições apresentadas, venha a ser exonerado a pedido, sem que haja usufruído das férias, entende-se que o mesmo abdicou ao direito, não havendo, neste caso, o direito a indenização.

O servidor demitido em decorrência de processo administrativo, não terá direito a indenização de eventual período de férias, em face do advento de sua demissão (DG de 30, publicado em 31/10/2001 – Parecer AJG n.1.332/2001).

MOTIVO DE FALECIMENTO

Em caso de falecimento do servidor, os seus herdeiros poderão pleitear o pagamento dos períodos de férias indeferidas e não usufruídas por absoluta necessidade do serviço ou utilizados para qualquer efeito legal (Decreto nº. 44.722/00).

A solicitação deverá ser feita no prazo de 90 (noventa) dias contados da data do falecimento do servidor, mediante requerimento (artigo 2º do Decreto n. 25.353/86), acompanhado da Declaração de Dependentes fornecida pela São Paulo Previdência-SPPREV que comprove que o requerente é beneficiário legal do falecido. A Unidade de Pessoal deverá solicitar abertura de processo específico para pagamento de Férias em pecúnia, que deverá ser autuado com o requerimento, certidão de óbito, Declaração da SPPREV apresentada pelo beneficiário, certidão emitida pela unidade de pessoal que deverá constar os períodos de férias não usufruídos em virtude do falecimento e Demonstrativo para pagamento dos períodos de férias não usufruídos calculado com base no último pagamento do servidor, acrescidos de 1/3.

PERDA DO DIREITO

O servidor que permanecer em licença saúde ou licença por acidente de trabalho ou doença profissional consecutivamente no pe-

ríodo de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano, terá extinto o direito das férias correspondente ao exercício.

Servidor de outro Poder que vier a ser nomeado/admitido no Poder Executivo, não terá direito ao gozo de férias, relativos a eventuais períodos indeferidos para gozo oportuno, naqueles poderes (Parecer PA-3 n. 3/2000).

Servidor que entre a exoneração de um cargo público e o início do exercício de outro cargo público, ultrapassar mais de 10 dias de interrupção perderá o direito ao computo do tempo de serviço do cargo anterior para completar o período aquisitivo para fruição das férias.

SERVIDORES EM EXERCÍCIO DE ATIVIDADES DE CONTATO COM RAIOS-X

A Lei n. 6.039/61 traz regras específicas às férias do servidor em exercício de atividades em contato com raios-X (Parecer PA-3 n. 174/96).

Tal dispositivo legal leva em conta as condições peculiares do exercício, em virtude da exposição do servidor a agentes nocivos que determinam o controle temporal dessa exposição, estabelecendo que o mesmo terá direito a um período de 20 dias de férias a cada semestre, sendo vedada à acumulação de períodos não usufruídos.

Não haverá para esses profissionais redução de férias.

AGENTES POLITICOS

Os Secretários de Estado tem direito a Férias, a partir do exercício de 2008, na conformidade do EFP (Comunicado UCRH nº 36/2008).

REGIME ADMINISTRATIVO ESPECIAL

Fica assegurado ao contratado nos termos da lei complementar nº 1093/2009 o pagamento das férias, decorridos 12 (doze) meses de efetivo exercício da função.

Haverá o pagamento de férias, acrescido de 1/3 (um terço), somente quando decorridos 12 (doze) meses de exercício da função, em caráter indenizatório.

FÉRIAS

SERVIDORES CELETISTAS

Garantida à servidores em geral, serão concedidas por ato da Administração, em um só período, sendo computado para todos os efeitos legais, como tempo de contribuição.

A Administração é quem define quando o servidor deverá gozar as férias, levando em conta a necessidade da Unidade, devendo avisá-lo que irá usufruí-las com no mínimo 30 dias de antecedência.

PERÍODO AQUISITIVO

Ao servidor celetista, conforme artigo 130 da C.L.T. , “após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, forma-se um período aquisitivo, e o servidor terá direito a férias, nos termos do artigo 136 da C.L.T., em época que melhor atenda os interesses da Administração.

Os servidores maiores de 50 anos não poderão ter o fracionamento de suas férias.

ESCALA DE FÉRIAS

A época das férias será a que melhor atender aos interesses da Administração. Seu gerenciamento deve ser rigoroso, visando evitar prejuízos institucionais como o “pagamento de férias em dobro”. Nesse sentido orienta-se que após o vencimento do período aquisitivo o servidor deve requerer o gozo no prazo de 6(seis) meses, se não o fizer a Unidade de Pessoal deverá agendar com a chefia imediata a fruição obedecendo o prazo de 4(quatro) meses e cientificando-o com 30(trinta) dias de antecedência.

Neste momento, recomenda-se também recolher a carteira profissional para anotações de férias e possíveis atualizações, lembrando que o prazo de retenção da mesma é de no máximo 5(cinco) dias.

A ocorrência de pagamento de férias em dobro, pela inobservância do prazo de concessão previsto no artigo 134 da CLT, caracteriza-se como objeto de apuração de responsabilidade, porém, deve-se observar se não há férias prescritas.

REDUÇÃO DO PERÍODO

Para garantir o direito de usufruir 30 dias de férias o servidor poderá ter até cinco faltas SEM justificativa, e assim a cada nove faltas injustificadas perde seis dias de férias. (artigo 130 da CLT)

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o servidor terá direito a férias, na seguinte proporção:

Faltas	Dias de Fruição (Férias)
até 5	30 dias
de 6 a 14	24 dias
de 15 a 23	18 dias
de 24 a 32	12 dias
Acima de 32 faltas perde o direito á férias	

Nos Contratos de Trabalho a Tempo Parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o servidor terá direito a férias, na seguinte proporção:

Dias	Jornada Semanal (hs)
18	Superior a 22h até 25h
16	Superior a 20h até 22h
14	Superior a 15h até 20h
12	Superior a 10h até 15h
10	Superior a 5h até 10h
8	Igual ou inferior a 5h

Não é permitido o parcelamento das férias nem a conversão de parte delas em abono pecuniário, e se tiver mais de 7 faltas ao longo do período aquisitivo, terá o seu período de férias reduzido à metade.

A falta ao trabalho não poderá ser negociada com objetivo de desconto nas férias regulamentares.

Para determinar o período de férias, não serão considerados como faltas os seguintes afastamentos (Artigo 473 – CLT):

- até 02 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendentes, irmão ou pessoa declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e viva sob sua dependência econômica;
- até 03 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- por 05 dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da 1ª semana (alterado pelo art. 10, § 1º do ADCT da CF/88.);
- por 01 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue;
- até 02 dias consecutivos ou não, para se alistar eleitor, nos termos da respectiva lei;
- no período em que cumprir as exigências do serviço militar (art. 65, “c”, da Lei nº. 4375/64);
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso de ensino superior;
- pelo tempo que perdurar o comparecimento a juízo, exceção dos dias úteis relativos a suspensão disciplinar;
- Licenciamento- Maternidade
- licença por acidente no trabalho ou doença profissional;
- suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou prisão preventiva, se for declarado inocente.

PAGAMENTO

O servidor não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente a Unidade de Pessoal sua carteira de trabalho e previdência social para que nela seja anotada a respectiva concessão, (artigo 135 § 1º - CLT), devendo a Unidade de Pessoal aproveitar a ocasião para as de-

mais anotações que por ventura ocorreram nesse período aquisitivo.

O servidor deverá ter um acréscimo de 1/3 sobre a remuneração das férias, conforme preceito constitucional.

Outro fator a ser considerado é que a legislação trabalhista confere ao servidor o direito de conversão em abono pecuniário de parcela correspondente a 1/3 sobre suas férias, devendo esta ser calculada com base no valor da remuneração dos dias correspondentes.

As férias não podem ser inferiores a um período de dez dias corridos.

Cabe ainda o alerta para que seja mantido controle rigoroso do período de férias dos servidores, pois, caso não sejam observados os custos podem ser penosos, a exemplo das férias concedidas após o vencimento dos 12 meses, a Administração é obrigada a pagar, em dobro, a remuneração devida ao servidor e posteriormente deverá ser apurada a responsabilidade do fato.

A remuneração que deverá ser paga ao servidor durante as férias é a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão, ou seja, as férias deverão ser pagas com base no salário vigente à época em que forem concedidas. (artigo 142 – CLT)

Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso são computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

Se, no momento das férias, o servidor não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não estiver sido uniforme, será computada a média duodenal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

IMPOSTO DE RENDA SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS E ABONO PECUNIÁRIO

O imposto de renda, só deve incidir sobre renda ou ganhos que representam aumento de patrimônio do contribuinte. Não deve ser considerado como fato gerador, portanto, os rendimentos relativos a indenizações, que nada mais são que a reposição de um prejuízo suportado pelo contribuinte.

Neste sentido, há mais de 14 anos o próprio STJ tem entendimento jurisprudencial, baseado na própria lei, de que não incide imposto de renda sobre férias indenizadas, justamente por não considerar este rendimento, como fato gerador para tributação do imposto de renda.

Conforme determina o artigo 19, II, da Lei nº 10.522/2002, foram expedidas decisões pelas Superintendências Regionais da Receita Federal, mantendo o entendimento inicial de que os valores relativos ao abono pecuniário de férias de que trata o art. 143 da CLT, não estão sujeitos à retenção na fonte e não constituem rendimento sujeito à tributação na declaração de ajuste anual.

Em suma, podemos entender, portanto, que não há imposto de renda sobre:

Férias indenizadas (integrais ou proporcionais) pagas em rescisão, inclusive sobre o 1/12 avos (reflexo do aviso prévio indenizado);

Férias indenizadas na vigência do contrato de trabalho (pagas em dobro pelo não gozo); e

Abono pecuniário de férias (venda de 1/3 do período a quem tem direito).

INTERRUPÇÃO

- Na licença- maternidade, devendo ser gozado o restante das fé-

rias, após término da licença.

- No serviço militar;
- No afastamento sindical;
- Por motivo de prisão que não tenha acarretado a rescisão do contrato de trabalho, situação nas quais altera-se o período aquisitivo;

INDENIZAÇÃO

Na cessação do contrato de trabalho, independente da sua causa, o servidor terá direito à remuneração correspondente ao período de férias adquirido.

Se ocorrer o pedido de rescisão contratual durante o gozo das férias, sem o cumprimento do aviso prévio, o restante das férias não usufruídas será considerado nos cálculos rescisórios como férias vencidas e indenizadas. Tal conduta aplica-se também na ocorrência do falecimento do funcionário.

CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DAS FÉRIAS

O início das férias só poderá ser cancelado ou modificado pela Administração, desde que ocorra necessidade imperiosa, e ainda haja o ressarcimento ao servidor dos prejuízos financeiros por ele comprovados.

PERDA DO DIREITO

Perderá o direito a férias o servidor que, no curso do período aquisitivo:

- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

- tiver percebido da Previdência Social remuneração decorrente de Licença por acidente de trabalho ou por doença profissional, por um período superior a 06 meses consecutivos ou não. Nestas condições, inicia-se o decurso de um novo período aquisitivo.

- se no curso do período aquisitivo, houver faltado ao serviço mais de 32 vezes (inteligência do art. 130, inciso IV, da CLT)

Não se deve confundir as faltas que são descontadas em folha de pagamento, com a consequência que estas faltas produzem nas férias. Isto porque, se as faltas não forem descontadas em folha de pagamento, elas não produzem consequência nas férias e também não é permitido usar o escalonamento.

PRESCRIÇÃO DE FÉRIAS

O prazo de prescrição é de 05 anos para ação pleiteando a reparação de créditos resultantes das relações de trabalho (Artigo 7º, XXIX CF/88).

FAQ - PERGUNTAS FREQUENTES

Servidor/Funcionário poderá pleitear a divisão do período de férias?

Estatutário/Lei 500/74

As férias do servidor estatutário poderão ser usufruídas em dois períodos – (15 e 15 ou 10 e 10 dias), sempre atendendo a disponibilidade da Administração e a conveniência dos serviços.

Em se tratando de período ou períodos já fixados em “escala de férias”, a alteração deverá ser solicitada com pelo menos 45 dias de antecedência.

Poderá no momento da organização da escala de férias anual pleitear junto a sua chefia imediata a fruição em 2 (dois) períodos iguais suas férias regulamentares.

Ambas as situações avaliadas pela chefia imediata e a critério da Administração

CLT

Em relação ao servidor regido pela CLT, diz o artigo 134 que as férias devem ser usufruídas de uma só vez. Somente é permitida em caso de férias coletivas, o que não ocorre na Administração Pública.

Servidor irá iniciar exercício em outro vínculo, considera-se o tempo do vínculo anterior para direito as férias?

Estatutário/Lei 500/74

Sim, desde que entre a data de exoneração de um vínculo e o início do exercício de outro não haja interrupção superior a 10(dez) dias.

CLT

No caso do celetista, a rescisão contratual impõe a quitação de verbas pendentes, incluindo o pagamento de férias proporcionais à ordem de um doze avos por mês de trabalho dentro do período aquisitivo. Neste caso, o novo vínculo carecerá da completação de um ano para aquisição do direito de férias.

Como proceder no caso de servidor com programação de férias já lançada no Sistema E-folha e dias antes de entrar em gozo de fato das férias venha a necessitar de licença médica?

Estatutário/Lei 500/74/CLT

Por se tratar de licença saúde antes do início das férias as mesmas deverão ser canceladas, situação na qual serão estornados eventuais valores pagos a título de antecipação de férias ou acréscimo de um terço.

Gostaríamos de saber se um servidor celetista, designado como Diretor pode vender 10 dias de suas férias ou se ele pode dividir em dois períodos de 15 dias? Designação / nomeação / cargo / função-atividade.

Se for designado, mantém o regime jurídico do seu vínculo original, podendo optar pela fruição de 20 dias de férias e indenização dos 10 dias restantes. Não poderá ocorrer o parcelamento.

Entretanto se for nomeado em comissão, o contrato de trabalho estará suspenso. Neste caso não poderá vender os 10 dias de férias, porém, poderá usufruí-la em dois períodos de 15 dias.

No caso do Servidor Celetista vir a ser nomeado para cargo efetivo, o tempo de exercício como CLT conta para aquisição do direito de férias?

Não. Para assumir o cargo efetivo para o qual foi nomeado, o contrato pela CLT será rescindido e as verbas pendentes quitadas, inclusive com o pagamento das férias proporcionais.

Em que situação o servidor CLT tem direito a receber férias em dobro?

De acordo com a CLT, o período concessivo de férias é o doze meses imediatos ao encerramento do período aquisitivo, assim, devem ser concedidas até o 11º mês posterior ao vencimento do período aquisitivo, caso contrário terá direito ao recebimento em dobro, podendo a Administração vir a sofrer as sanções administrativas do Ministério do Trabalho. (artigos 134 e 137 da CLT). Cabe a Administração gerenciar de forma rigorosa para que isso não aconteça.

Levar-se-á em conta, para efeito do pagamento em dobro, todos os valores a que o servidor tem direito como o salário, as médias de variáveis, os adicionais previstos na legislação (noturno, insalubridade, periculosidade e etc.) e o 1/3 constitucional, devem ser considerados. Embora a lei não especifique expressamente que o 1/3 constitucional assim como também outros adicionais devam ser pagos em dobro, o Superior Tribunal do Trabalho - TST entende que tais elementos integram a remuneração, sendo, portanto computado para este fim.

A Administração pode obrigar o servidor a fazer um curso durante as férias?

Não, não pode. As férias são um direito do servidor, o seu objetivo é promover o descanso e a recuperação físico-mental, além de proporcionar o gozo da vida social e familiar.

A Administração pode obrigar um servidor CLT a tirar somente 20 dias de férias ou parcelado em 15 dias no caso de Estatutário/Lei 500?

No caso do servidor regido pela CLT, não, a Administração não pode fazer tal exigência porque a redução do período de férias para 20 dias é opcional, constituindo uma faculdade do servidor. As férias têm, por lei, duração de 30 dias.

No caso do Estatutário/Lei 500 as férias são programadas de acordo com a escala e conveniência da Administração.

Parte das férias pode ser convertida em dinheiro?

Estatutário/Lei 500

Não. A legislação estadual não prevê a conversão de períodos de férias em pecúnia.

CLT

Sim. Trata-se do abono pecuniário, que consiste na conversão, em dinheiro, de 1/3 das férias a que o servidor tem direito. É uma opção do servidor, independente da concordância da Administração, desde que solicitado dentro do prazo estabelecido pela Legislação Trabalhista.

Nos termos da CLT o prazo mencionado é de 15 dias antes do término do período aquisitivo (por escrito), porém tendo em vista os períodos e o abono estarem previamente previstos na escala. Há necessidade dos lançamentos no E-folha que geralmente ocorrem no início do mês anterior a fruição das férias.

Se o Servidor está de férias e fica doente durante suas férias, elas serão interrompidas? E no caso de licença paternidade, gala ou nojo?

Estatutário/Lei 500

No caso de Licença Saúde, as férias serão interrompidas, devendo o servidor usufruir o restante imediatamente quando do término da licença.

No caso de licença paternidade, gala ou nojo, não há interrupção de férias, porém se as referida licenças ultrapassarem os últimos dias das férias, deverá dar sua continuidade.

Exemplo: o servidor estava fruindo 15 dias de férias no período de 01/02 à 15/02 e houve o falecimento de seu pai no dia 10/02, deverá após o término de suas férias, continuar a licença nojo até o dia 17/02.

CLT

Quando o servidor adoece no curso de suas férias, o respectivo gozo não é interrompido, fluindo normalmente o período a título de férias.

Contudo, se após o término das férias a doença persistir, a Administração deve pagar os primeiros 15 dias de afastamento (ou período inferior, se for o caso), mediante atestado médico, contados a partir da data em que o servidor deveria retornar das férias. Após o 15º dia de afastamento, compete à Previdência Social o pagamento do auxílio doença previdenciário.

No caso da licença maternidade, as férias são interrompidas e retornam no primeiro dia imediatamente posterior ao término da licença maternidade.

Nojo e Gala – não interrompem as férias. Se ao final das férias restarem alguns dias relativos a nojo ou gala, estes serão concedidos.

Quem escolhe a data das férias é a Administração ou o Servidor?

Estatutário/Lei 500

É de comum acordo com ambas as partes, porém deverá ser avaliada a conveniência da Administração, conforme escala previamente programada.

CLT

A CLT prevê que o período de gozo das férias seja o que for mais conveniente a Administração. No entanto, membros da mesma família que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa terão direito a usufruir férias no mesmo período, desde que não resulte em prejuízo para a Administração.

Quanto tempo antes a Administração deverá avisar o funcionário sobre suas férias?

Observa-se que as férias foram previamente programadas na escala de férias anual onde consta o período previamente programado entre a Administração e o servidor, atentando-se que no caso de servidores CLT a Unidade de Pessoal deverá com 30 dias de antecedência, requisitar a carteira profissional do servidor, para as anotações necessárias.

Licença para tratamento de saúde conta como tempo para obtenção de férias?

Estatutário/Lei 500

Em regra, a licença para tratamento de saúde não interfere na aquisição do direito de férias. Entretanto, se o servidor permanecer em licença ininterrupta o ano todo (de 1.º de janeiro a 31 de dezembro), não fará jus às férias correspondentes ao período.

CLT

O período em que o servidor se encontrar em auxílio doença não interfere na aquisição do direito de férias, salvo se este exceder a 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.

Qual a vantagem pecuniária que é garantida ao servidor, quando do gozo de suas férias?

Os servidores têm garantido, além do recebimento do salário mensal, 1/3 a mais do que o salário normal, que lhe é garantido pela Constituição Federal e pela Constituição Estadual e pelo Decreto Estadual nº 20.439/88, em seu artigo 1º.

Pode ocorrer o recebimento indevido do 1/3, referente às férias, pelo servidor?

Sim. Nesse caso há a reposição que deverá ser procedida de forma imediata e de uma vez só. Não se considera indevido o recebimento do benefício, nos casos de superveniente aposentadoria ou falecimento.

As férias podem ser acumuladas de um ano para o outro?

Estatutário/Lei 500

Não. Elas têm que ser gozadas durante o período de 12 meses, referente ao presente exercício, ou seja, de janeiro a dezembro, não podendo ultrapassar o próximo exercício.

Exemplo: o servidor que iniciou o exercício em 15/05/2010 poderá usufruir 30 dias de férias no período de 16/05/2011 à 31/12/2011 e no ano seguinte de 01/01/2012 à 31/12/2012.

Cabe observar que quando o primeiro ano de exercício é completado no mês de dezembro, havendo direito às férias, estas poderão iniciar no exercício e continuar, sem interrupção no ano seguinte. (Decreto nº 52.883 de 23/02/1972).

Exemplo: o servidor que iniciou o exercício em 15/12/2010 terá que

usufruir 30 dias de férias de 16/12/2011 à 14/01/2012 e terá ainda que usufruir 30 dias de férias do exercício de 2012 até 31/12/2012.

Também poderá ser ultrapassada de um ano para o outro nos casos de interrupção das férias permitidas pela legislação, ou seja, Licença Maternidade, Saúde, que as férias poderão dar continuidade ao término das referidas licenças, podendo ocorrer a fruição no próximo ano de acordo com as situações.

Caso o servidor venha a ser licenciado para tratamento de saúde antes da data agendada para as férias, e a mencionada licença se estenda até o ano seguinte, estas serão usufruídas imediatamente quando do retorno do servidor ao serviço.

CLT

No caso em questão não confundir que os servidores CLT usufruem suas férias de acordo o limite do período concessivo, não podendo ultrapassar a fruição do primeiro período com o início do segundo período aquisitivo.

Exemplo: o servidor que iniciou o exercício em 15/05/2010 poderá usufruir 30 dias de férias no período de 16/05/2011 a 15/04/2012, já que após 16/05/2012 estará completando outro período aquisitivo.

Poderá haver redução no período de férias do servidor?

Estatutário/Lei 500

Sim. Quando o servidor contar no exercício com mais de 10 afastamentos conforme relação abaixo, terá as férias reduzidas para 20 dias.

- faltas abonadas, justificáveis e injustificáveis
- licença por motivo de doença em pessoa da família
- licença para tratar de assuntos particulares
- licença à funcionária casada com servidor estadual ou militar

CLT

Sim, haverá redução conforme as faltas ocorridas de acordo com tabela abaixo:

- 30 dias, se houver até 05 faltas;
- Para 24 dias corridos, se houver de 06 a 14 faltas;
- Para 18 dias corridos, se houver de 15 a 23 faltas;
- Para 12 dias corridos, se houver de 24 a 32 faltas;

O direito ao gozo de férias prescreve?

Estatutário/Lei 500

Segundo o Despacho Normativo do Governador de 22, publicado no DOE de 23/11/79:

- o direito à fruição de férias, indeferidas oportunamente e regularmente, por necessidade de serviço é imprescritível.
- o direito a férias não gozadas nem requeridas oportunamente, por motivos vários (...) sujeita-se à prescrição quinquenal.

Observação: (com a edição do Decreto nº 25.013 de 16/4/86, artigo 5º, a partir de 31/12/85 ficaram vedados os indeferimentos pela Administração Pública das férias por absoluta necessidade de serviço)

CLT

O direito de reclamar prescreve em 5 (cinco) anos, conforme artigo 11 da CLT. Entretanto, convém lembrar que o dirigente da Unidade, bem como a Unidade de Pessoal deverá estar atento, pois o servidor que deixar de usufruir férias dentro do período concessivo, terá direito ao seu recebimento em dobro.

Quando a área de Recursos Humanos deverá programar as férias dos servidores de sua unidade para o exercício seguinte?

Estatutário/Lei 500/CLT

O artigo 179 do Estatuto (Lei 10.261/68) estabelece que a escala de férias deva ser elaborada e aprovada no mês de dezembro de cada ano. Entretanto, existem servidores que optam pela fruição no mês de janeiro, o que, em regra, dificulta o gerenciamento tanto sob o aspecto da organização do trabalho como na geração do pagamento do benefício de 1/3 no tempo devido. Assim, não obstante a disposição legal mencionada recomenda-se que a escala seja elaborada no mês de outubro.

Esta escala é fixa?

Estatutário/Lei 500/CLT

Não. Ela poderá ser alterada a critério da administração ou a pedido do servidor. Em qualquer das hipóteses, deverá sempre estar em consonância com os interesses dos serviços. Em se tratando de pedido do servidor, este deve requerer a alteração com pelo menos 45 dias de antecedência, tendo em vista os lançamentos para os pagamentos a serem realizados no E-folha no início do mês anterior ao evento.

Observando que os servidores celetistas deverão ser respeitados os limites de fruição no tocante aos períodos aquisitivos.

A quem compete controlar as fruições de férias dos servidores, para que os mesmos não deixem de usufruí-las anualmente ou até o vencimento do próximo período aquisitivo?

Estatutário/Lei 500/CLT

O Decreto nº 25.013 de 16/4/86 e o Decreto nº 39.907 de 03/01/95 existe para impedir que, pelo não gozo de férias, o Estado não se veja obrigado a indenizar servidores que hajam deixado de usufruir as férias anuais a que tem direito.

As autoridades competentes (chefias imediatas – diretorias de RH) que adotarão medidas cabíveis administrativas, a fim de que necessária e obrigatoriamente, o funcionário público usufrua anualmente seu período de férias regulamentares.

Como fica a situação de servidora em gozo de férias normais e, durante esse período, entra em gozo de licença gestante?

Estatutário/Lei 500/CLT

Sobrevindo a concessão de licença gestante sem que a servidora pudesse ter gozado totalmente as férias regulamentares, estas são interrompidas, restando à Administração permitir seja o benefício usufruído quando cessado o afastamento, ainda que isso se dê em exercícios subsequentes.

Caso a servidora não entre em licença gestante antes de começar a usufruir das férias regulamentares, como se deve proceder?

Estatutário/Lei 500

O direito ao gozo de férias continua existindo e, poderá ser gozado imediatamente após o término da licença gestante ou dentro dos 05 anos que lhe é permitido, com o pagamento do 1/3 dos vencimentos, observando o período prescricional.

CLT

Usufruir após o retorno da Licença Gestante deverá o dirigente da Unidade, bem como a Unidade de Pessoal, tomar as providências para que a servidora usufrua as férias antes de completar o 2º período aquisitivo, principalmente se a licença gestante tiver seu término após ou próximo ao término do mesmo.

Estando o servidor em gozo de férias, estas devem ser interrompidas para tomar posse em cargo?

Estatutário

Não, as férias são obrigatórias, não ficando o servidor sujeito à sua interrupção nem mesmo quando venha a tomar posse em cargo, devendo, simplesmente, completar seu gozo para então ocorrer a posse. Cabe observar que o prazo para posse se iniciará após o término das férias.

Servidor contratado por tempo determinado (Lei Complementar nº 1093 de 16/07/2009) tem direito ao gozo de férias?

O prazo máximo de contratação é de 12 meses, mas, decorrido esse tempo, o servidor tem direito a indenização referente às férias com 1/3 a mais do salário (artigo 12, inciso II).

Servidor em vias de se aposentar, já tendo feito seu pedido junto ao SPPREV pode gozar as férias/licenças prêmio enquanto aguarda a publicação da mesma?

Estatutário/Lei 500/74

A Constituição Estadual em seu artigo 126, § 22 diz que, após 90 dias decorridos da apresentação do pedido de aposentadoria (certidão já ratificada comprovando o tempo), o servidor poderá cessar o exercício da função pública, independentemente de qualquer formalidade. Portanto, recomenda-se que o servidor usufrua as férias/licenças prêmio antes de requerer a aposentadoria, uma vez que sendo a sua concessão publicada, o benefício será interrompido.

Quando um servidor, CLT, nomeado no cargo em comissão, é exonerado a critério da Administração do cargo em comissão, pode-se fazer o pagamento em pecúnia do período remanescente de férias?

O gerenciamento das férias relativo a servidores celetistas e estatutários conta com regramento distinto. Quando o servidor celetista é nomeado para exercício de cargo em comissão, o contrato fica suspenso em todos os aspectos, inclusive em relação ao período aquisitivo para aquisição do direito de férias. As férias adquiridas pelo cargo em comissão (estatutário) não se ajusta aos direitos trabalhistas previsto na CLT. Assim, quando exonerado a critério da Administração sem que tenha usufruído eventuais períodos de férias a que tenha direito, o indivíduo tem direito a indenização, já que impedimento para o gozo

do benefício decorreu do ato exoneratório de caráter unilateral.

Como funcionam as férias de quem é contratado sob regime de tempo parcial?

Estatutário/Lei 500

Independente da jornada de trabalho terá 30 dias de férias desde que não tenham mais de 10 dias de afastamentos no ano anterior ao evento.

CLT

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o servidor terá direito a férias, na seguinte proporção:

- dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
- dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Observação: se o servidor contratado sob o regime de tempo parcial tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo, ele terá o seu período de férias reduzido à metade.

Quais profissionais têm direito a férias diferenciadas de 20 dias por semestre?

Estatutário/Lei 500

Os profissionais que exercem suas atividades em contato com raios-X, que hoje são considerados apenas os Auxiliares de Radiologia e Técnicos de Radiologia.

Servidor cujo período de gozo vai abranger o próximo exercício, o sistema só permite 20 dias em cada semestre do ano?

O sistema deve estar adequado para o lançamento de férias semes-

trais, não devendo estar os semestres atrelados a ano.

Servidor ingressou em março/2008, portanto completou 160 dias aproximadamente em 11/08/2008, ainda não usufruiu as férias, poderá ser concedida agora desde que não acumule com a próxima? E, quando terá direito a usufruir os próximos 20 dias de férias?

Conforme o disposto no inciso II e § 3º do artigo 167 do Decreto nº 42.850 de 30/12/1963, o servidor terá, após o término de cada semestre, 160 (cento e sessenta) dias para fruição das férias, devendo ser observada a conveniência da Administração e não podendo ser acumuláveis.

Servidor com dois vínculos no Estado (acumulação legal) poderá usufruir férias em cada vínculo?

Sim, pois em se tratando de acumulação legal, terá 30 dias de férias em cada vínculo, observando que dependendo da frequência no ano anterior de cada vínculo poderá ter redução de férias em um vínculo e no outro não.

No caso de acumulação poderá usufruir férias em períodos diferentes em cada vínculo.

Sim, podendo estar de férias em um e no outro não.

CURIOSIDADE

QUANDO SURTIU O DIREITO A FÉRIAS

Com Getúlio Vargas – que governou o Brasil como chefe revolucionário e ditador por 15 anos e como presidente eleito por mais quatro – o 1º de maio ganhou status de “dia oficial” do trabalho. Era nessa data que o governante anunciava as principais leis e iniciativas que atendiam as reivindicações dos trabalhadores, como a instituição e, depois, o reajuste anual do salário mínimo ou a redução de jornada de trabalho para oito horas. Vargas criou o Ministério do Trabalho, promoveu uma política de atrelamento dos sindicatos ao Estado, regulamentou o trabalho da mulher e do menor, promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo o direito a férias e aposentadoria.

Na Constituição de 1988, promulgada no contexto da distensão e redemocratização do Brasil após a ditadura militar (que perseguiu e colocou no mesmo balaio liberais, comunistas e cristãos progressistas), apesar de termos 80% dos tópicos defendendo a propriedade e menos 20% defendendo a vida humana e a felicidade, conseguiu-se uma série de avanços – hoje colocados em questão – como as Férias Remuneradas, o 13º salário, multa de 40% por rompimento de contrato de trabalho, Licença Maternidade, previsão de um salário mínimo capaz de suprir todas as necessidades existenciais, de saúde e lazer das famílias de trabalhadores, etc.

A luta de hoje, como a luta de sempre, por parte dos trabalhadores, reside em manter todos os direitos constitucionais adquiridos e buscar mais avanços na direção da felicidade do ser humano.

FINALIDADE DAS FÉRIAS

A finalidade das férias, assim como dos demais intervalos remunerados, é garantir a saúde física, psíquica e mental do trabalhador. É permitir que durante os períodos de descanso o trabalhador recupere suas forças através de descanso e lazer, afinal espera-se que o obreiro mantenha sua capacidade laborativa por vários anos até sua aposentadoria.

Assim, as férias, como o mais longo dos intervalos da jornada de trabalho, têm uma finalidade imediata, que é garantir salvaguarda a saúde do trabalhador e outra medida, que é, através da proteção ao obreiro, a garantir a manutenção da sociedade como um todo ao proteger a cada um de seus membros.

FÉRIAS SÃO FUNDAMENTAIS?

“Todo homem tem direito ao tempo livre. Este compreende horas razoáveis de trabalho, férias periódicas remuneradas, condições de transporte e planejamento social adequado” - Artigo 1 da Declaração de Direitos Humanos ao Tempo Livre.

O direito a férias surgiu na Europa no início do século XX e está consagrado na Constituição como a possibilidade de recuperação física e psíquica dos trabalhadores que garante as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural. No Brasil, as férias só se tornaram um direito assegurado na lei durante o governo de Getúlio Vargas, com a consolidação da CLT, pós-anos 50, com a organização das férias e o provimento do 13º salário. Segundo o professor de geografia da população, Marco Timóteo de Sousa, é nessa época que as viagens de férias e os pacotes turísticos ganham força, a partir do momento em que o trabalhador recebe, de acordo com os contratos trabalhistas, um ganho a mais para aproveitar seu tempo livre.

O CORPO PEDE FÉRIAS

As férias significam ao corpo e mente humana um momento de lazer e descanso, em que é possível ter uma distração das atividades diárias. “Esse período faz com que melhore o humor, produzindo sensações de alívio e mais motivação para as coisas que nos dão prazer”, comenta o psicólogo e Diretor do Instituto de Neurociência e Comportamento de São Paulo, Gildo Angelotti.

Segundo ele, após sete dias que se iniciaram as férias, ocorrerá uma fase de adaptação. Na segunda semana diminuem as preocupações

diárias e aumenta o estado de relaxamento. Mas tudo dependerá de como as férias foram organizadas e quais são as expectativas diante delas. “Para pessoas que sofrem de estresse crônico, as férias seriam apenas uma fuga das atividades diárias. Quem manda é a crença que o indivíduo tem a respeito do lazer: saber separar o joio do trigo”, comenta.

Para o médico e incentivador da medicina psicossomática, José Moromizato, o tempo necessário para que as férias tenham o seu real efeito, que é o descanso, depende de cada pessoa, do trabalho que ela exerce e da maneira como ela enfrenta o dia-a-dia. “Se for um trabalho em que se sente bem realizando as funções, o desgaste é mínimo; se ele for desgastante, levaria mais tempo para descansar; agora se for sob pressão excessivamente desgastante, o melhor é mudar de trabalho, pois a mente descarrega no corpo as tensões, levando o trabalhador a desenvolver o nervosismo, depressão, vícios (álcool, drogas) e até alterações no organismo, ocasionando algumas doenças”, explica.

As férias são uma necessidade fisiológica, em que o corpo dá sinais de alerta quando o organismo não consegue mais responder a certos comandos da mente. “Uma noite de sono ruim, insônia, dores no corpo e irritabilidade são sintomas que o organismo dá, que algo desagradável pode vir a acontecer em breve”, diz Angelotti.

É preciso tomar cuidado também na forma como se encara as férias, caso contrário a volta será ainda mais estressante. “Esse descanso pode ser prejudicial se não for escolhido no tempo certo, e se a pessoa não estiver bem consigo mesma, pois a mente não consegue deixar de lado os problemas profissionais”, comenta Moromizato. Mas também deixa claro que se o trabalhador realmente descansou, buscando o equilíbrio do corpo e mente saudável, ele voltará com disposição para o trabalho, revigorado e pronto para assumir as responsabilidades profissionais, pois o organismo o conduzirá de maneira favorável, proporcionando-lhe um bem-estar.

ANEXOS

Para o bom andamento da Unidade, faz-se necessário que o Administrador tenha total conhecimento do contingente de servidores que encontram-se em atividade e para isto, propomos a adoção dos seguintes anexos que tratam de escala de férias, mapa gerencial de férias e alteração de férias.

ANEXO I

Visa o controle de férias para fins de lançamento no sistema do e-folha pela Unidade de Pessoal, na data pré-estabelecida.

No caso de servidor estatutário/temporário fazer opção de férias dividindo-as em 15 dias, o mesmo deverá preencher duas linhas do campo servidor.

Atentamos ao fato de que uma vez assinado este anexo I, o servidor não necessitará mais solicitar suas férias através de requerimento, pois este já estará validado. Cabe a Unidade de Pessoal fazer o correto controle. No caso de alteração de férias o campo observações deverá ser preenchido.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

ANEXO I

NOME DA UNIDADE (Coordenadoria/Hospital etc): _____
UNIDADE (Dpto/Divisão/Seção/Setor): _____

ESCALA DE FÉRIAS PARA EXERCÍCIO DE: 20 _____

Servidor (a)	RG nº	Regime Jurídico	CTI Apos. Preenchido	CTI Antecipação do 15 sal.	Dias de Férias	Previsão período de Férias		Assinaturas	Observações
						Início	Termino		
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					
			(Sim () Não () Não ()	(Sim () Não () Não ()					

Visto
Chefe Inadido

Visto
Chefe Médico

ANEXO II

O Mapa Gerencial tem a finalidade de facilitar a visualização de todo o contingente de servidores que estarão de férias em cada mês, e com isto, o Administrador poderá fazer um bom planejamento das atividades que deverá programar.

ANEXO II

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
 NOME DA UNIDADE (coordenadoria/Hospital/etc): _____
 UNIDADE (Dpto/DIVISÃO/Seção/Setor): _____



MAPA GERENCIAL DE FÉRIAS PARA EXERCÍCIO DE: 20

NOME	RG n°	OTE DIAS	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DEZ

VISTO
 CHEFE MEDIATO

VISTO
 CHEFE IMEDIATO

ANEXO III

Será utilizado apenas em caso de alteração do período de férias. Lembrando que deverá ser anotado junto ao campo observações do anexo I.

ANEXO III

Senhor(a)

DD. Dirigente da Unidade

Eu, **Fulano de Tal**, Rg. **00.111.000-0**, **Oficial Administrativo, Efetivo/Temporário/CLT**, do **SETOR TAL**, desta(e) **UNIDADE**, solicito alteração do meu período de férias regulamentares constantes na Escala de Férias do período de ___/___/___ a ___/___/___ para o período de ___/___/___ a ___/___/___.

SERVIDOR EFETIVO E TEMPORÁRIO

Exercício de: _____.

SERVIDOR CELETISTA

Período aquisitivo: ___/___/___ a ___/___/___.
 Solicito ainda 10 dias em Abono Pecúnia: () Sim () Não
 Antecipação do 13º salário: () Sim () Não

P. deferimento.
 Em, ___/___/___.

 Servidor

De acordo, encaminhe-se a Unidade de Pessoal
 Em, ___/___/___.

 Chefia Imediata

REFERÊNCIAS

Módulo 13 - Férias e Décimo Terceiro Salário – EFP – CLT - <http://www.ucrh-fundap.legislacao.sp.gov.br/pdf/MODULO%2013%20SAIBA-MAIS%20NV.pdf>

Processar Vantagens/Benefícios - Vantagens e Benefícios
Processar Férias - <http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/11b01.html>

DIREITOS, DEVERES E OBRIGAÇÕES - Gerenciando Pessoas - Maria Sonia da Silva - Nivaldo Teixeira Damaceno - 11/08/2008

MANUAL BÁSICO DE PROCEDIMENTOS EM RH - Oficina de RH para NAOR

TUDO QUE VOCÊ GOSTARIA DE SABER SOBRE A CLT E NÃO TEVE CORAGEM DE PERGUNTAR - Manual para Orientação de Funcionários da Associação Saúde da Família.

ANOTAÇÕES

**SECRETARIA
DA SAÚDE**



GOVERNO DO ESTADO
SÃO PAULO
CADA VEZ MELHOR