**Férias coletivas – época própria e aspectos legais para sua aplicação**

**João Carmelo Alonso[[1]](#endnote-1)**

O tema que será tratado neste artigo traduz um importante instrumento de gestão a todos que se beneficiam do aspecto legal referente às férias coletivas, as quais serão concedidas e aplicadas ao final do ano aos funcionários.

Importante consignar que, na atual realidade econômica que o País se encontra, as empresas, com produções escassas, dentro da sazonalidade do mercado, procuram manter os funcionários atuais, evitando a demissão em massa, sendo essa uma situação de conhecimento de todos.

Diante desse cenário, no qual as empresas buscam manter a produção e, consequentemente, os contratos de trabalho, pois às vezes apresentam queda, uma das alternativas é justamente a aplicação das férias, as quais ganham notoriedade nas épocas de final de ano, porém nada impede de serem concedidas em outras festividades.

A concessão das férias coletivas por parte das empresas significa a manutenção do emprego de seus colaboradores, os quais são as peças importantes no atual mercado, apesar de muitos segmentos estarem com dificuldade de contratação, ante a não qualificação dos trabalhadores, porém esse não é o tema em discussão.

A Legislação trabalhista estabelece algumas regras para que seja possível a concessão de férias coletivas aos empregados, as quais devem ser observadas pelo empregador para serem consideradas válidas, caso contrário, pode não ter o efeito esperado.

Nada impede que as empresas apliquem as férias coletivas apenas a um determinado setor, por exemplo: setor de produção e demais funcionários operando normalmente. Neste caso, os funcionários da produção saem em férias coletivas. Ressaltando que, no caso dos funcionários da produção, não pode ser parcial, pois não terá validade coletiva, e sim, individual.

Por sua vez, o artigo 139 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - estabelece que as férias coletivas podem ser gozadas em até dois períodos anuais distintos, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos, sendo um alerta que não poderá ser desdobrada em três períodos distintos.

Para que a empresa possa conceder as férias coletivas, o empregador deverá, com no mínimo 15 dias de antecedência, atender as necessidades dos Órgãos, como: Ministério do Trabalho, Sindicato e os empregados envolvidos no processo.

A concessão das férias coletivas é uma prerrogativa do empregador, que pode determinar a data de início e de término, bem como se serão de uma única vez ou divididas em dois períodos.

Convém destacar que para os empregados menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, as férias concedidas deverão ser sempre de uma única vez, e, havendo empregados enquadrados nestas condições, as férias não poderão ser dividas, tendo estes o direito de gozo integral.

O mesmo se refere aos empregados contratados por prazo inferior de 12 (doze) meses, ou seja, que não completaram ainda o período aquisitivo, de forma integral. Estes gozarão, na oportunidade, de férias proporcionais ao período trabalhado. Para eles, o período aquisitivo de férias deverá ser alterado, iniciando o novo período na data do início das férias coletivas. E, os empregados com período de 12 meses trabalhados ou mais, não terão o período aquisitivo alterado.

Convém ressaltar que na questão da aplicabilidade das férias coletivas, tanto o trabalhador quanto o empregador, devem buscar meios para alcançar o objetivo, ou seja, todos trilhando com a mesma intensidade para evitar desgastes dessa relação, e, transformar esse instrumento em um importante meio de lazer.

1. Professor e Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho (UNIMEP). Coordenador da Escola Superior de Advocacia (ESA/Piracicaba). Advogado e proprietário da Alonso Advocacia. Outros artigos sobre temas trabalhistas podem ser consultados no site alonsoadvocacia.com.br. [↑](#endnote-ref-1)