



## Existe diferença entre férias individuais, férias coletivas e recesso?

Com a chegada do final do ano, por certo aumentam naturalmente as expectativas dos trabalhadores com relação ao descanso e ao lazer neste período de festas, haja vista que o corpo e a mente já começam a demonstrar sinais de cansaço. Contudo, muitas dúvidas surgem em torno da temática das férias individuais, das férias coletivas e do próprio recesso de fim de ano.

Spacca

Dito isso, alguns são os seguintes questionamentos corriqueiros: existe alguma diferença entre férias e recesso? Caso o(a) trabalhador(a) não tenha completado um ano na empresa poderá ele(a) usufruir de férias normalmente? E, mais, os dias que integram recesso de final de ano poderão ser descontados das férias do(a) empregado(a)?

Com efeito, o assunto é claro bastante palpitante, tanto que a temática foi indicada por você, leitor(a), para o artigo da semana na coluna *Prática Trabalhista*, da revista eletrônica **Consultor Jurídico** [1], razão pela qual agradecemos o contato.



De início, é importante destacar que as férias não são apenas direitos dos trabalhadores, como também representam uma necessidade primordial para o bem-estar físico e a saúde mental. Aliás, uma curiosidade: o primeiro país do mundo a criar uma legislação garantindo o direito às férias foi a Inglaterra, no ano de 1872, sendo que, atualmente, em alguns países o período de descanso é inclusive computado em dias úteis [2].

Um estudo publicado no *Journal of Nutrition, Health and Aging*, no ano de 2018, apontou que as pessoas que usufruem de férias mais curtas, de três semanas ou menos por ano, possuem 37% mais riscos de morrer [3]. Além disso, o esgotamento físico pode provocar uma série de distúrbios endocrinológicos, circulatórios, mentais e emocionais [4].

Spacca



De um lado, do ponto de vista internacional, a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, determina que a duração das férias não seja inferior a três semanas de trabalho, depois de um ano de serviço [5]. Lado outro, do ponto de vista normativo no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho aborda a temática das férias individuais e coletivas em seus artigos 134 a 140 [6].

A respeito do tema, oportunos são os ensinamentos do professor da PUC-SP, doutor Adalberto Martins [7]:

“Nas lições de Cesarino Júnior, o instituto das férias tem dupla natureza jurídica. É uma obrigação para o empregador e um direito para o empregado. O empregador tem a obrigação de proporcionar o gozo de férias remuneradas ao trabalhador e de se abster de lhe exigir trabalho no período respectivo.

Por outro lado, revela-se como interesse do Estado e do próprio empregador que o empregado efetivamente descanse no período de férias, a fim de que possa retornar bem disposto e motivado ao trabalho. Assim, o art. 138 da CLT veda ao empregado a prestação de serviços a outro empregador durante as férias, salvo se este estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com este último; mas se trata de norma de difícil fiscalização, e não comporta qualquer sanção ao trabalhador, já que não existe cominação expressa no texto consolidado”.

Feitas essas considerações, é preciso entender a diferenciação entre férias individuais, férias coletivas e recesso. As férias individuais são aquelas concedidas pelo empregador, após o período aquisitivo de 12 meses de trabalho [8]. Já as férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de uma determinada empresa ou de alguns setores [9], ao passo que o período de recesso seria uma pausa nas atividades laborais.

À vista disso, se é verdade que para o gozo das férias individuais o empregado necessita trabalhar por um período mínimo de 12 meses, tal fato poderá não ocorrer nas férias coletivas, as quais poderão ser concedidas antes desse período pelo empregador.



No tocante às férias individuais, a concessão poderá acontecer em um único momento, ou, ainda, em três períodos distintos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias [\[10\]](#), desde que o(a) trabalhador(a) concorde. Já as férias coletivas serão concedidas a critério do empregador, usufruídas em dois períodos anuais, sendo que um deles não poderá ser inferior a dez dias corridos [\[11\]](#), assim como deverá haver a comunicação, com no mínimo 15 dias de antecedência, ao Ministério do Trabalho.

Destarte, caso as férias coletivas sejam concedidas antes de se completar o período aquisitivo de 12 meses pelo(a) trabalhador(a), nessa situação haverá uma antecipação das férias, e, por conseguinte, uma nova contagem que será iniciada quando do seu retorno ao trabalho.

De outro norte, o recesso é um pequeno período de pausa das atividades comumente realizadas nas empresas, em que não há o desconto de salários e nem o desconto desses dias na época da concessão das férias individuais ou coletivas. Aqui o empregador não poderá futuramente exigir a reposição do trabalho deste tempo de paralisação.

De mais a mais, o recesso não possui previsão legal, sendo uma decisão espontânea de cada companhia, cuja duração ocorrerá de acordo com os interesses da empresa. Aliás, cabe destacar que, para a concessão do recesso, não há necessidade de comunicação a nenhum órgão ministerial e/ou ao sindicato, diferentemente do que acontece nas férias coletivas [\[12\]](#).

Não obstante as aludias ponderações outrora citadas, é sabido serem por demais positivos os benefícios aos trabalhadores em decorrência da concessão das férias ou do recesso nesta época de fim de ano. Afinal, tanto em termos pessoais quanto profissionais, a partir do gozo saudável desse período de descanso haverá uma esperada melhoria de rendimento e performance no trabalho.

Outrossim, impende destacar que as férias se referem às normas de segurança e saúde do trabalho, de sorte que, se violadas, poderão trazer consequências para o empregador. Sob esta perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho foi provocado a emitir juízo de valor sobre a questão e, nesse sentido, uma empresa foi condenada a pagar uma indenização por danos existenciais em razão da privação do descanso anual a sua empregada [\[13\]](#).

Em seu voto, o ministro relator ponderou:



“(…). A privação do gozo de férias por longos anos, sem dúvida, compromete não apenas as finalidades imediatas visadas pela concessão das férias, mas encerra, igualmente, aptidão para agravar o denominado ‘préjudice d’agrement’, cujo significado, na experiência francesa, como recorda Sanseverino, foi alargado para englobar não apenas a privação da participação em atividades artísticas, esportivas e culturais, mas para alcançar lesões até mesmo aos hábitos lúdicos mais simples ou menos complexos. Sanseverino esclarece que a visão ampliada dessa espécie de dano existencial originou-se na França, cuja Corte de Cassação, desde 1973, passou a considerar como lesivas “a privação dos momentos de lazer em geral comuns da vida de uma pessoa normal, passando a abranger os hábitos sociais, as alegrias e os prazeres cotidianos.” (ob. Cit., p. 304).

Em arremate, sabe-se que nesta época do ano as pessoas já se encontram em certa medida exaustas, sobretudo pelo acúmulo de atividades desempenhadas no decorrer do ano, e, justamente por isso, é preciso ter sensibilidade na construção de um ambiente salubre e produtivo. Por isso, é preciso ter sempre cautela para se adotar as medidas que atendam aos interesses de todos os envolvidos, respeitando, ao final e ao cabo, os direitos e garantias fundamentais constitucionalmente previstos na Lei Maior.

[1] Se você deseja que algum tema em especial seja objeto de análise pela coluna Prática Trabalhista, entre em contato diretamente com os colunistas e traga sua sugestão para a próxima semana.

[2] Disponível em <https://veja.abril.com.br/economia/reforma-o-que-muda-nas-ferias-e-por-que-elas-duram-30-dias> . Acesso em 11/12/2023

[3] Disponível em <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2022/05/25/faz-mal-para-a-saude-nao-tirar-ferias.htm>. Acesso em 11/12/2023.

[4] Disponível em <https://blog.austahospital.com.br/ferias-saiba-os-beneficios-que-ela-traz-a-saude-e-os-cuidados-para-aproveita-la-ao-maximo/>. Acesso em 11/12/2023.

[5] Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235863/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235863/lang-pt/index.htm). Acesso em 11/12/2023.

[6] Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 11/12/2023.

[7] Manual didático de direito do trabalho – 7. Ed. – Leme – SP. Mizuno, 2022, página 227 e 228.

[8] Art. 134 – As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

[9] Art. 139 – Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.



[10] Art. 134. (...). § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

[11] Art. 139 . (...). § 1º – As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

[12] Art. 139. (...). § 2º – Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

[13] Disponível em

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons>  
. Acesso em 11/12/2023.calcini

## Meta Fields