

# FÉRIAS COLETIVA

---





# Índice

---

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

05 QUEM FAZ?

05 COMO FAZ?

10 QUANDO FAZ?

11 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

12 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

# Introdução

---

Neste E-Book, serão abordados os principais aspectos relacionados às férias coletivas, desde sua definição até a fundamentação legal que as regulamenta.

Serão explorados os conceitos de férias coletivas, quem está habilitado a implementá-las, como devem ser organizadas, qual é o momento apropriado para sua adoção e as consequências do descumprimento das normas estabelecidas.

Adicionalmente, será apresentada a base legal que ampara essa prática, assegurando que as empresas possam aplicar ou gerenciar as férias coletivas de forma adequada e em conformidade com a legislação vigente.

# O que é?

Férias coletivas são um intervalo de descanso concedido a todos os funcionários de uma empresa ou a um departamento inteiro. Elas são uma maneira de reduzir os custos operacionais durante períodos de baixa demanda e também permitem que toda a equipe ou setores específicos aproveitem as férias ao mesmo tempo.

Esse período de descanso pode ser de 30 dias consecutivos ou ser dividido em duas partes, desde que cada uma delas tenha, no mínimo, 10 dias.

Vale ressaltar que a decisão de conceder férias coletivas cabe ao empregador, não sendo uma escolha do empregado. No entanto, a empresa deve seguir as normas previstas pela legislação brasileira ao aplicar esse tipo de benefício.

## **Quem faz?**

O empregador decide o período da concessão das férias coletivas e o escritório contábil faz todos os procedimentos legais para que o empregador cumpra a obrigação, incluindo o pagamento das férias.

## **Como faz?**

No momento da concessão das férias coletivas, o empregador deverá anotá-la na CTPS e no Livro ou Ficha de Registro de Empregados.

O valor a ser pago para o empregado a título de remuneração de férias será determinado de acordo com o salário da época da concessão, da duração do período de férias e da forma de remuneração percebida pelo empregado, acrescido de 1/3 (um terço), conforme determinação constitucional.

Além disso, o pagamento também deve contar com todas as deduções e acréscimos referentes a INSS, FGTS, gratificações e adicionais comuns de cada funcionário.

**Observação:** A contagem dos dias deve ser feita de forma direta a partir do seu início, independentemente se há feriado no decorrer do período estabelecido.

Significa dizer que se a empresa vai conceder férias coletivas durante as festas de final de ano, tanto o Natal quanto o Ano Novo devem ser contados como férias, não podendo descontar esses dias em benefício do empregado, salvo se houver previsão em acordo ou convenção coletiva.

### **Fracionamento das férias**

Conforme o art. 139 da CLT, as férias coletivas podem ser divididas em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles tenha menos de 10 dias corridos.

No entanto, com a mudança trazida pela Lei 13.467/2017 (que alterou o § 1º do art. 134 da CLT), as férias podem ser divididas em até três períodos, sendo que um deles deve ter pelo menos 14 dias corridos e os outros, no mínimo 5

dias corridos cada. Para que isso aconteça, é necessário o consentimento do empregado.

## **Outros cuidados e avisos antes de conceder férias coletivas**

- Os funcionários não precisam ser consultados antes de a empresa optar pelo descanso coletivo, mas precisam ser avisados com antecedência sobre o recesso.
- A empresa deve fixar um aviso em local acessível aos empregados ou enviar comunicados por e-mail a todos.
- A Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia deve ser informada até 15 dias antes do início das férias, assim como o sindicato da categoria.
- Os procedimentos administrativos necessários são a anotação na carteira de trabalho dos colaboradores e o envio da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e

de Informações à Previdência Social), da mesma forma que deve ser feito no caso das férias individuais.

- As férias coletivas, assim como as férias normais, devem ser pagas até dois dias antes da sua data de início.
- Uma vez que o descanso coletivo tenha sido devidamente avisado, não é possível cancelá-lo. De acordo com o direito trabalhista, o cancelamento pode ocasionar multas já que também deve ser comunicado à Secretaria do Trabalho.
- Todos os funcionários têm o mesmo tempo de folga e devem retornar ao trabalho na mesma data, independentemente do saldo de férias de cada um.
- Qualquer período de descanso que vá além do que foi concedido de forma coletiva deve ser negociado e acordado entre o empregador e o colaborador individualmente.



- Pessoas com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido por licença-maternidade, auxílio-doença e licença remunerada não podem sair de férias coletivas.
- As férias coletivas afetam diretamente o saldo de férias de todos os funcionários.

## **Recém contratados**

Funcionários com menos de 12 meses de contrato também podem ser incluídos nas férias coletivas, recebendo férias proporcionais. Após esse período de descanso, começa para eles um novo ciclo aquisitivo.

O período de férias coletivas é descontado das férias regulares do empregado.

O pagamento das férias coletivas segue as mesmas regras das férias individuais. O valor correspondente aos dias de férias deve incluir um adicional de 1/3, conforme a Constituição, e

ser pago até dois dias antes do início do período de descanso.

No entanto, caso o empregado ainda não tenha completado 12 meses de trabalho, ele pode usufruir das férias proporcionais, conforme previsto no artigo 140 da CLT.

## Quando faz?

O empregador decide quando conceder. Geralmente são em épocas em que a organização exerce pouca atividade.



# Qual a penalidade pelo descumprimento?

---

As férias coletivas não são uma obrigação por parte do empregador, mas quando este decide conceder, é preciso respeitar os regulamentos descritos no [Capítulo IV do título II da CLT.](#)

**As sanções para as empresas que não cumprirem as previsões legais das férias coletivas são:**

- A possibilidade de as férias coletivas serem consideradas inválidas (convertendo-as em individuais);
- O pagamento de multa administrativa, a ser calculada por empregado que se apresentar em situação irregular; uma vez reconhecida a irregularidade pela Justiça Trabalhista, as férias devem ser pagas novamente.

- **Art. 153 da CLT** - As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com a multa de no mínimo 2 (duas) até 20 (vinte) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, calculada a razão de um valor de referência, por empregado em situação irregular.
- *Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização ou emprego de artifício e simulação com o objetivo de fraudar a lei a multa será aplicada em seu valor máximo.*

## **Fundamentação Legal**

---

**Art. 139 da CLT** - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

**§ 1º** As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 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.


§ 3º Em igual prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

**Art. 140 da CLT** - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Última atualização: janeiro/2025



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,  
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

