

As Férias e a Convenção nº 132 da OIT

As férias dos empregados da iniciativa privada são reguladas hoje basicamente por dois diplomas legais: a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa última em razão do disposto na Constituição Federal de 1988.

ASSUNTO LEGAL

Os médicos radiologistas que têm contrato de trabalho regido pela CLT estão submetidos ao regime de férias descritos nessas duas normas.

Apesar de ter sido incluída no ordenamento jurídico brasileiro de forma definitiva em outubro de 1999, com a publicação do Decreto nº 3.197, ainda hoje a Convenção nº 132 da OIT continua estranha para a maioria dos empregadores, embora tenha trazido várias alterações no sistema de férias nacional. Vejamos algumas delas.

A primeira implicação da ratificação da referida Convenção pelo Brasil refere-se à sua abrangência.

A Convenção nº 132 da OIT é extensiva a todas as categorias de trabalhadores, excluindo-se os marítimos (Art. 2.1).

Dessa forma, os empregados domésticos, que até então possuíam regime próprio de férias, passaram a ter os mesmos direitos que os demais. Esse entendimento já se cristalizava perante os juristas trabalhistas e perante o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que já reconheceu a aplicação da Convenção nº 132 aos empregados domésticos (RR 758819/2001).

Outra alteração diz respeito às férias proporcionais. O empregado que se demite antes do prazo de doze meses de vigência do contrato de trabalho não possuía direito às férias proporcionais, em razão de interpretação dada ao artigo 147 da CLT.

Agora, esse empregado passou a ter direito às férias proporcionais, pois a Convenção nº 132 da OIT não condiciona o pagamento ao fato gerador da extinção da relação empregatícia.

Essa mudança na regra das férias proporcionais já é pacífica perante o TST, que até mesmo alterou Súmula nesse sentido.

Pelos mesmos motivos, há entendimentos de que o empregado demitido por justa causa também tem direito às férias proporcionais, pois a Convenção nº 132 não condiciona o direito às férias à rescisão do contrato e tampouco autoriza a sua revogação por esse motivo. Esse entendimento, entretanto, ainda não é tranquilo para a Justiça do Trabalho, mas recebe apoio de especialistas em Direito do Trabalho.

No que se refere à duração do período de férias, a Convenção nº 132 prevê que os Estados que a ratifiquem devem

assegurar o direito de, no mínimo, três semanas de férias por um ano de serviço (artigo 3º).

Ao ratificar os termos da Convenção, o Brasil emitiu declaração na qual manteve o período de férias já previsto na CLT, de trinta dias, pois é mais benéfico ao trabalhador.

Outra novidade trazida pela Convenção nº 132 diz respeito ao desconto dos feriados que ocorrem dentro do período de férias.

O texto aprovado pela OIT (Artigo 6.1) descreve que os feriados oficiais ou costumeiros não devem ser computados no período mínimo de férias anuais. Dessa forma, os feriados deveriam ser excluídos da contagem dos dias de férias.

Parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista sustenta esse artigo que não se aplica ao ordenamento jurídico brasileiro, pois somente seria considerado se fosse levado em conta o período mínimo de três semanas, que não é o caso do Brasil.

Contrapondo-se a essa corrente, entende-se que é aplicável a exclusão dos feriados no período de férias, pois o período de três semanas descrito na Convenção é “mínimo” e há a faculdade de concessão de período superior, como no caso do Brasil de trinta dias.

Segundo essa corrente, a título de exemplo, se o empregado goza de férias no mês de novembro, não devem ser computados nas férias os feriados dos dias 2 (finados) e 15 (da proclamação da República), devendo o seu período de descanso ser aumentado em dois dias.

O mesmo ocorre no que se refere à licença médica decorrente de doença ou acidente no período de férias. Ocorrendo um desses eventos durante as férias, o período de afastamento não será incluído no período de descanso.

Percebe-se, pois, que a Convenção nº 132 da OIT trouxe alterações no regime de férias dos empregados brasileiros, sendo certo que as suas disposições devem ser verificadas na vigência dos contratos de trabalhos, observando-se sempre que o objetivo das férias é propiciar ao empregado descanso necessário para que se restabeleça física, moral e psicologicamente.

Dr. Paulo Mariano de Almeida Junior é advogado da área de Direito do Trabalho da assessoria jurídica do CBR