PARECER Nº , DE 2005

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2003, que *Dá nova redação ao artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para alterar o critério de concessão de férias, e dá outras providências* que tramita em conjunto com o Projeto de Lei do Senado nº 88, de 2005, que *Revoga o § 2º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Extingue a proibição de concessão do parcelamento de férias aos trabalhadores menores de 18 (dezoito) e maiores de 50 (cinqüenta) anos de idade.*

RELATOR: Senador **FLEXA RIBEIRO**

I – RELATÓRIO

É submetido ao exame desta Comissão, em caráter terminativo, o Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2003, que tramita em conjunto com o Projeto de Lei do Senado nº 88, de 2005.

O PLS nº 116, de 2003, ao alterar o *caput* e os §§ 1º e 2º do art. 134 da CLT, permite o desdobramento das férias em até três etapas, assegurando-se que cada período seja de, no mínimo, dez dias de duração, mediante acordo escrito, individual ou coletivo. Possibilita ainda que, aos menores de dezoito anos e aos maiores de cinqüenta anos de idade o parcelamento das férias em até três períodos, condicionado também a acordo escrito, individual ou coletivo.

Já o PLS nº 88, de 2005, ao revogar o § 2º do art. 134 da CLT, passa a permitir, sem qualquer restrição, a concessão do parcelamento de

férias aos trabalhadores menores de dezoito e maiores de cinqüenta anos de idade.

Aos projetos, no prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Como se sabe, atualmente, a concessão de férias é ato exclusivo do empregador, não necessitando, portanto, de pedido ou anuência do empregado. As férias deverão ser concedidas nos doze meses que se seguem a sua aquisição, em um só período, salvo nos casos excepcionais. Como a lei não explicitou esses "casos excepcionais", alguns entendem que se deva adotar o critério de "necessidade imperiosa" (art. 61, força maior, serviços inadiáveis ou de inexecução com prejuízo). Outros já entendem ser suficiente que não haja procedimento arbitrário do empregador. Preferimos, no entanto, o critério de "necessidade imperiosa". Aos menores de dezoito anos e maiores de cinqüenta anos, as férias serão concedidas sempre de uma só vez, sem a possibilidade de seu fracionamento.

O descanso anual remunerado é um direito assegurado ao trabalhador, como garantia mínima e indispensável, pela nossa legislação trabalhista e foi elevado, em 1988, ao nível constitucional. Conseqüentemente, qualquer mudança nessa matéria deve ser examinada com o máximo cuidado, por força do princípio da proteção, que é fundamental em todo arcabouço jurídico atinente às relações de trabalho.

Os projetos em tela não afetam apenas o interesse do trabalhador como tal, mas também o de toda a sociedade. É por esse motivo que o direito às férias é resguardado por norma de ordem pública. Dessa forma, sua flexibilização, ainda que justificável por motivos de compatibilização ao desenvolvimento da economia e à modernização das relações de trabalho, não pode ferir direito basilar da pessoa que é o de dispor de meio indispensável à sua sobrevivência com dignidade.

As legislações regulamentadoras das condições do trabalho de diversos países, em sintonia com as transformações da nossa época, flexibilizam suas normas para permitir o parcelamento do gozo de férias.

Quase todas as convenções internacionais de trabalho contêm formas de flexibilização quanto à sua aplicação. É o caso da Convenção nº 132, da Organização Internacional do trabalho (OIT), revista em 1970 e ratificada pelo Brasil em 23 de setembro de 1998. Nela admite-se, em seu art. 8º, o fracionamento do período de férias anuais remuneradas, sem qualquer restrição aos menores de dezoito e aos maiores de cinqüenta anos, *verbis:*

> **Artigo 8º**
>
> 1. O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.
>
> 2. Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos.

Para Arnaldo Süssekind, a legislação comparada consagrou a limitação do tempo de trabalho por meio de um tríplice aspecto: a duração do trabalho, o repouso semanal e as férias anuais.

Essa limitação tem fundamentos de natureza biológica, ou seja, serve para neutralizar os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço; de caráter social, facultando ao trabalhador viver, como ser humano, na comunidade a que pertence, praticando atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo mais estreitamente com sua família; e de índole econômica, na medida em que o descanso gera um rendimento superior na execução do trabalho.

Assim, após um ano de trabalho contínuo, além da limitação das respectivas jornadas e da obrigatoriedade dos descansos semanais, o instituto das férias é uma das formas de repouso obrigatório do trabalhador, imposto por motivo de higiene social e responsável pela restauração do equilíbrio orgânico e psicológico do trabalhador.

Não encontramos entre os estudiosos do Direito do Trabalho a razão porque o nosso legislador vedou ao menor de dezoito e ao maior de cinqüenta anos o parcelamento do gozo das férias. O indicativo de tal rigidez,

todavia, pode estar relacionado à idade com que as pessoas começavam a trabalhar e à expectativa de vida, na época da edição da lei.

Como se sabe, até o advento da Constituição de 1988, permitia-se o trabalho do menor a partir dos doze anos de idade. Certamente, a ele se dispensou um tratamento diferenciado, tendo em vista as condições de trabalho existentes na época e a tenra idade em que se lhe permitia iniciar sua atividade laboral.

Já a vedação de parcelamento de férias ao maior de cinqüenta anos de idade pode ter sua explicação na baixa expectativa de vida dos brasileiros, gerando, dessa maneira, um tratamento especial para esses trabalhadores. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a expectativa de vida no País passou de 42,7 anos em 1940 para 52,4 em 1960, mantendo-se estabilizada até 1970, quando saltou para 61,7 anos em 1980. Ora, em 2000, a expectativa de vida para ambos os sexos já havia atingido a média de 68,6 anos (64,8 para homens e 72,6 para mulheres), não subsistindo, portanto, razões para a manutenção de uma regra para uma realidade já superada no tempo.

Note-se que, com a mudança promovida pelo PLS nº 116, de 2003 e pelas regras fixadas no caput do art. 134 da CLT, o menor de dezoito e o maior de 50 anos continuarão a gozar suas férias, por inteiro, dentro dos doze meses subseqüentes ao término do respectivo período aquisitivo. Assim como para os demais trabalhadores, excepcionalmente, suas férias serão concedidas em dois períodos, dos quais um não poderá ser inferior a dez dias corridos.

Como já afirmado acima, embora a CLT não defina esses casos especiais, as férias só podem ser fracionadas, segundo Russomano, a juízo do empregador, quando houver motivo de força maior que o impeça de dá-las por inteiro ou, ao menos, que lhe cause sérios prejuízos econômicos. Na mesma linha de raciocínio, Valentin Carrion adverte, porém, que, não tendo a lei explicitado os critérios de excepcionalidade, deve-se adotar o da necessidade imperiosa referido no art. 61 da CLT: força maior, serviços

inadiáveis ou de inexecução com prejuízo. No caso do menor, temos ainda que suas férias deverão coincidir com as férias escolares.

Em face disso, a alteração proposta pelo PLS nº 116, de 2003, em nosso ordenamento jurídico, referente às relações de trabalho, é perfeitamente admissível. Ela atende os legítimos interesses do empregador, ao mesmo tempo em que respeita os direitos fundamentais e inalienáveis do trabalhador e, no caso, o atinente às férias.

Por outro lado, a proposição, ao introduzir flexibilização de norma trabalhista, objetivando a sua adequação à realidade presente, observa o princípio de proteção ao trabalhador e torna seus efeitos menos onerosos para o patrão, sem ocasionar prejuízos ou impor excessivos sacrifícios aos trabalhadores menores de dezoito e maiores de cinqüenta anos.

Já em relação à regra proposta tanto pelo PLS nº 88, de 2005, no que diz respeito ao parcelamento das férias, temos uma restrição a fazer ao parcelamento das férias dos empregados menores de dezoito anos de idade, além de permanecer uma exceção, entendemos que só possa ser permitido mediante acordo escrito, individual ou coletivo, desde que os menores estejam devidamente assistidos por seus responsáveis legais.

III – VOTO

Com base nas razões acima expostas, opinamos pela rejeição do Projeto de Lei do Senado nº 88, de 2005, e pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 116, de 2003, na forma do seguinte Substitutivo:

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 116 (SUBSTITUTIVO), DE 2003

Dá nova redação ao artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para alterar o critério de concessão de férias, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 134.** As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos doze meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Mediante acordo escrito, individual ou coletivo, as férias poderão ser concedidas em até três períodos, que não poderão ser inferiores a dez dias corridos (NR).

§ 2º Aos menores de dezoito anos, as férias serão sempre concedidas de uma só vez e, excepcionalmente, em até três períodos, mediante acordo escrito, individual ou coletivo, desde que assistidos por seus responsáveis legais." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator