

ANÁLISE DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO NO PERÍODO DE FÉRIAS ANUAIS DENTRO DAS REGRAS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT.

JULIÃO, Giselly Santos de Souza¹

OLIVEIRA, Luciana Aparecida Augusta de ²

Resumo

O presente artigo tem como objetivo demonstrar o direito do empregado e do empregador e saber o grau de conhecimento dos empregados referentes ao tema abordado, férias trabalhistas, mostrando a importância do conhecimento de parte dos interessados, a questão aqui do mesmo é analisar o direito e dever de ambos os lados. Os métodos utilizados no presente artigo foram pesquisas bibliográficas assim para observar e confirmar os dados apontados no artigo com mais legalidade e certeza, foi utilizado também como fonte de dados a pesquisa de análise de dados, onde foi elaborado um questionário com 13 questões no qual foi distribuído em uma empresa para saber se os trabalhadores entendiam sobre o assunto de férias. Esta análise contou com uma pesquisa quantitativa. Assim obtivemos um resultado referente aos entrevistados que mostraram que estão buscando conhecimento referente aos seus direitos e deveres sobre férias e que possui de um grande entendimento sobre o assunto abordado. Conclui-se que o assunto férias está sendo aplicado aos trabalhadores desta empresa e tanto o empregado como o empregador conseguem relacionar e desvendar as dúvidas no assunto.

Palavra-Chave: Férias. Entrevistados. Direito. Empregado.

1. INTRODUÇÃO

Quando se fala em direitos trabalhistas nos dias atuais, entendem - se que a maioria dos empregados sabe quais são seus direitos e deveres sobre férias? Realizou – se um questionário com alguns entrevistados de uma Indústria no Vale do São Lourenço. No questionário as perguntas eram sobre o referente assunto, férias trabalhistas.

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE- Graduada em Gestão da Qualidade pela universidade Unicesumar E-mail: giselly_ssj@hotmail.com

² Graduada em Administração Geral, Ciências Contábeis e Pós Graduada em Recursos Humanos - Gestão de Pessoas pela Faculdade Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE E-mail: luciana.a.oliveira@hotmail.com

Em relação às férias que são direitos dos empregados, sabe-se que é motivo de preocupação e até estudo por parte de pesquisadores e empresas.

As férias estão prevista em lei para os empregados, e que não se pode acumular mais de caso contrário o empregador estará sujeito a realizar o pagamento em dobro para este funcionário, os cálculos sobre as férias também está previstos em lei.

No decorrer do presente trabalho será abordado o direito a gozo das férias, suas perdas qual período o empregado tem direito a férias, o que é período aquisitivo ou concessivo.

Este artigo tem como principal problema abordado descobrir o grau de entendimento do assunto que os empregados têm referente às normas de férias anuais que poderia levar o responsável a cometer erros de cálculos que levariam ao prejuízo de uma das partes. Também se conclui que para conseguir chegar ao resultado mais preciso no problema analisado, se faz necessário o entendimento de alguns conhecimentos específicos como um o conhecimento referente à classificação de férias, o que são períodos aquisitivos e períodos concessivos, entenderem as leis que estabelecem o empregado a perder o direito de férias integral ou parcialmente por motivos de faltas injustificadas, a forma de recebimento ao retirar o gozo das férias e demonstrar o entendimento que os empregados da empresa analisada têm sobre ao assunto abordado.

Para melhor entendimento ao tema realizou-se um estudo na empresa Gazin Indústria e Comercio de Móveis Eletrodomésticos LTDA, situada nesta cidade, no ano de 2016 que saiu do interesse da pesquisadora por atuar um determinado período nesta área e estudar este tema em sala de aula.

Esta pesquisa foi realizada através de obra literárias dos doutrinadores e entendedores do assunto referente a Férias Anuais, será aprofundado a obra Manual do Direito do Trabalho e o principal livro pesquisado que será a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Neste artigo realizou-se estudos em pesquisas quantitativas para realmente saber se os funcionários da empresa sabem dos seus direitos e deveres sobre férias.

Esta pesquisa contou com uma análise de dados com um questionário que representados com 13 perguntas questionando o grau de conhecimento. No presente artigo concluíram-se os direitos e deveres do empregado e do empregador referente a férias anuais, pode-se também constatar que a amostragem de funcionários que responderam o questionário mostrou que tem grandes noções de conhecimento de férias, seus direitos e obrigações como empregado.

2. FÉRIAS

As férias podem ser conceituadas, de forma mais genérica, como o período mais prolongado de descanso para recuperar as condições físicas e mentais despendidas no trabalho, em que o empregado não presta serviços, mais tem o direito de receber a remuneração. Ela apresenta natureza de interrupção do contrato de trabalho. (GARCIA, 2011).

As férias remuneradas é um dever do empregador e direito do empregado, ela foi constituída para um descanso prolongado do empregado que tem por objetivo fazer com o que o trabalhador descanse a mente e físico evitando problemas.

Segundo GARCIA, Por outro lado, é inevitável que as férias possuam natureza de direito social e trabalhista, de ordem fundamental, pois necessário à saúde e segurança do trabalhador. (GARCIA 2011, PÁG.. 562)

Do ponto de vista do empregador, as férias constituem um dever a ser cumprido, ou seja, uma obrigação de fazer, no sentido de conceder as férias ao empregado, acompanhado de uma obrigação de pagar a respectiva remuneração. Tendo em vista a efetiva relevância social das férias, para a saúde, o bem-estar e a vida da pessoa, as normas que prevêm e regulam esse direito possuem evidente caráter fundamental, preservando a dignidade da pessoa do trabalhador.

O empregador tem por obrigação liberar seu empregado para a retirada de gozo com todas as suas remunerações, do outro lado o empregado fazendo sua parte terá o direito de gozar férias um determinado período, mais cumprindo o dever sem que isto saia das leis. E nem beneficiando ambos os lados, mais sim para o direito de cada um.

2.1 CLASSIFICAÇÕES DAS FÉRIAS

Férias individuais são concedidas individualmente como o próprio nome relata a cada empregado. Conforme relata o art. 129 da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) afirma que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto nº 1.535, de 13.4.1977)”.

Férias coletivas conforme dispõe o art. 139 da CLT- (Consolidação das Leis de Trabalho), podem ser concedidas á todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

As férias poderão ser gozadas em 02 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. (§1º do art. 139).

No caso de permissão a liberação de férias concedidas ao empregador deve comunicar ao Ministério de Trabalho e Emprego com antecedência de 15 dias a data de começo e término das férias dos colaboradores que gozarão. (§ 2º do art. 139). De acordo com a Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas de comunicar ao Ministério de Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas (art. 51, inciso V).

Com o mesmo prazo, o empregador tem por obrigação também comunicar e enviar uma copia da aludida comunicação aos sindicatos e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Se essas regras não forem feitas em extrema correção, quando sair a liberação de concessão á período de férias coletivas caberá uma multa administrativa ao empregador. (GARCIA 2011, PÁG. 563) DIZ:

Se essas exigências formais não forem observadas formais não observadas pelo empregador, quando a concessão das férias coletivas, este fica sujeito á aplicação de penalidade administrativa. No entanto, se as férias coletivas forem efetivamente usufruídas pelos empregados, não há como considerar nula a sua concessão, mesmo que as mencionadas formalidades não tenham se verificado.

Em Caso de férias coletivas, os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, incidindo-se, então novo período aquisitivo (art. 140 CLT)

Se as férias coletivas forem concedidas em período superior aquele que o empregado tem direito, os dias restantes devem ser considerados.

O empregado terá direito as férias, na seguinte proporção:

18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

16 (dezesseis) dias, para duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte e duas horas; quatorze dias, para duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas até dez horas; oito dias, para duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Gustavo Garcia, 2011 pág. 565, 566)

Segundo o art. 130 – A da CLT declara que Após cada 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

1º 30 (trinta) dias corridos quando não houver faltado mais de 5 (cinco) vezes; 2º 24 (vinte e quatro) dias corridos quando não houver faltado mais de 14(quatorze) vezes; 3º 18 (dezoito) dias corridos quando não houver faltado mais de 15(quinze) vezes; 4º 12 (doze) dias corridos quando não houver faltado mais de 24 (vinte e quatro) á 32 (trinta e duas) vezes;

Fica claro que o empregador tem o direito de descontar as faltas injustificadas do empregado, no período aquisitivo de férias.

2.2 PERÍODO CONCESSIVO E AQUISITO

Podem-se classificar as férias em dois períodos sendo eles: período aquisitivo e período concessivo.

Período Aquisitivo: o empregado terá o direito às férias quando cumprir um determinado período chamado de “aquisitivo”, ou seja, o empregado terá direito a férias após trabalhar 12 (doze) meses na mesma empresa sem prejuízo de remuneração e valendo para todos os efeitos, com a Lei prevista no (art. 130 da CLT)

Então ele é período que começa a contar desde o dia em que o colaborador iniciou suas atividades na empresa até o prazo de doze meses corridos.

Período Concessivo: no fim do período aquisitivo, inicia-se outro, também de 12 (doze) meses, dentro do qual o empregador deverá conceder as férias, conforme suas conveniências e neste período o empregado terá o direito á trinta dias corridos para realizar seu gozo, com a autorização do empregado para data de

realização do gozo. Todas as férias anuais são remuneradas, o empregador tem por direito receber suas férias dois dias antes do período de gozo.

2.3 PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS.

Mesmo que o direito de férias seja de grande importância social e individual ao empregado, o mesmo pode perder o direito de gozo, por não obedecer as normas que rege o direito a ela como prevista no art. 130 da CLT (Consolidação de Lei Trabalhista)

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- Permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- Deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- Tiver recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses, embora descontínuos. (CARRION, 2012 PÁG. 190)

Também perde o direito à férias o empregado que no período tiver licença ou paralisação dos serviços por mais de 30 (trinta) dias: tem de ser contínuos, pois só no início de IV é que se utilizaram “embora descontínuos”.

Se o empregado ficar afastado por mais de 06 (seis) meses, perde o direito das férias no ano de aquisição correspondente.

Os empregados perdem o direito a férias por afastamento de sua função obrigatória na empresa, como por exemplo, o empregado que sai de afastamento do seu cargo por motivo de auxílio doença, afastamento de mulher por licença maternidade e não retornar 30 dias depois da data correta, o colaborador que tiver muitas faltas no determinado período, e assim sucessivamente. Terá seu direito cancelado sem direito nem mesmo a remuneração prevista em lei.

2.4 A REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

Segundo a Constituição Federal de 1988:

Art.7º São direitos dos trabalhadores [...] XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que salário normal.

Sendo assim, o empregado não pode receber menos do que receberia se estive trabalhando, no caso do aumento no salário estiver previsto a coincidir com o gozo das férias a mesma será calculada com o salário em alteração.

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, estão sujeitas ao acréscimo de um terço na remuneração paga ao empregado.

As horas extras também têm a integração nas demais verbas. Elas não habituais devem integrar a remuneração das férias porque a norma legal (CLT, art. 142 1º) ao referirem-se as “jornadas variáveis”, prevê quanto às férias, a apuração da média, o que está longe da exigência de habitualidade, essa lógica também é a que melhor completa o princípio geral de que, sempre que possível, o empregado receberá durante as férias a mesma remuneração do período aquisitivo.

Carrion, (2005), Comentários á Consolidação das Leis do Trabalho:

CLT art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. (Redação dada pelo Decreto - lei nº 1.535, de 13.4.1977) 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apura-se á média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. (CARRION, 2012 PÁG 196)

Segundo Carrion, (2005) “O pagamento da remuneração de férias deve ser efetuado até 02 (dois) dias antes de o empregado retirar seu direito ao gozo de suas férias, o empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias”.

O empregado tem por obrigação pagar ao empregador que estará saindo no período de férias 02 dias antes do período do gozo, a remuneração é o salário atual mais um terço referente ao mesmo, havendo período de horas extras serão pagas também. Havendo a possibilidade das férias do empregado coincidir com o aumento de salário, a remuneração vai ser paga conforme a alteração do salário já ajustado.

3. METODOLOGIA

A metodologia busca investigar os acontecimentos, registros que constitui de procedimentos técnicos, seguindo de um método que constitui elementos gerais usados em diversos trabalhos, para conseguir concluir as respostas que surgem no decorrer do presente artigo.

Segundo SEVERINO (2007 pág. 117) A ciência se constitui aplicando técnicas, seguindo um método e apoiando-se em fundamentos epistemológicos. Tem assim elementos gerais que são comuns a todos os processos de conhecimento que pretende realizar, marcando toda atividade da pesquisa.

Diz Coêlho (2010 pág. 69) O projeto de pesquisa é uma das fases do processo de elaboração, execução e apresentação da pesquisa.

A pesquisa é uma ferramenta que o pesquisador utiliza com o intuito de poder observar ou confirmar a legalidade, assim como a garantia, ou não, de um fato ou fenômeno; portanto seu planejamento não pode prescindir da formatação de uma boa estrutura.

Neste presente artigo foi utilizada a pesquisa bibliográfica que consiste em um método de estudo em livros literários, artigos científicos que usados para sanar as dúvidas e informações precisas.

Para Andrade (2003, pág. 126) A pesquisa bibliográfica tanto pode ser um trabalho independente como constituir-se no passo inicial de outra pesquisa.

Foi utilizado também o estudo em pesquisa quantitativa, para conseguir informação referente ao conhecimento acerca do problema, para qual se procura uma resposta, então foi trabalhada por meio de um processo de questionário com percentual de colaboradores de uma empresa de Indústria do município de Jaciara MT onde conseguimos sanar as dúvidas relacionadas ao presente artigo científico.

Segundo Demo (1995, pág. 23) A pesquisa quantitativa trata-se somente o que é empírico, mensurável, testável, chegando-se ao extremo de considerar real apenas o que empírico.

4. COLETA DE DADOS

É um conjunto de técnicas de análise das comunicações, trata-se de se compreender criticamente o sentido manifesto ou oculto das comunicações.

Atualmente a Indústria de Jaciara. Têm 182 funcionários equivalem a 100% da pesquisa que foi repassada á 32 dos colaboradores que trabalham na mesma, que equivalem a 18% da pesquisa, foi constatado que os percentuais dos colaboradores estão atentos aos direitos e deveres do empregado referente á férias trabalhistas.

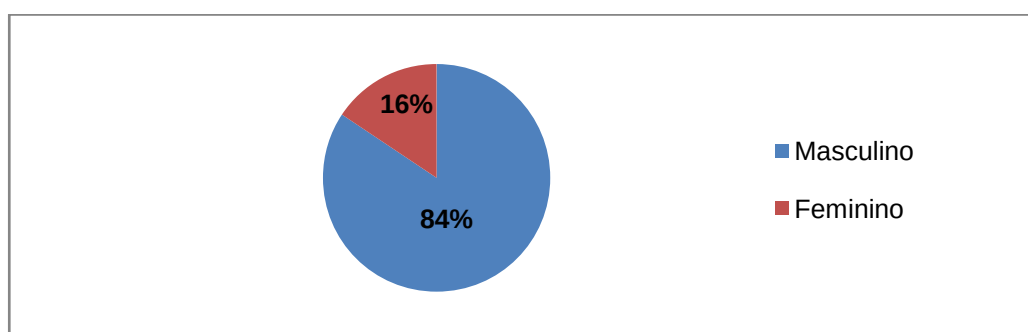
Nesta pesquisa foi repassado um questionário que relacionava algumas perguntas referentes ao tema estudado e os participantes mostraram que tem conhecimento dos direitos e deveres do mesmo referente á férias trabalhista.

Foram elaboradas 13 questões que solicitavam dados essenciais como idade, sexo, tempo de serviço, grau de escolaridade até chegar diretamente ao estudo abordado para saber as informações necessárias para realizar a análise de dados do tema em questão.

Dessa forma obtiveram-se os resultados abaixo:

A primeira pergunta foi referente ao sexo da pessoa que participava do questionário.

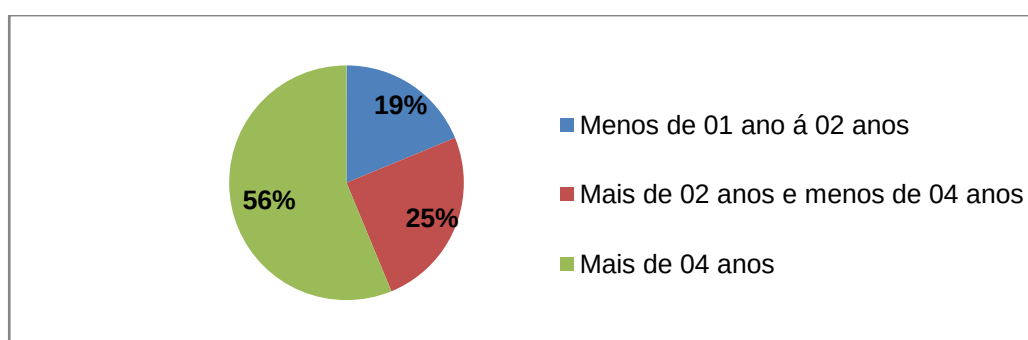
No gráfico 01 demonstra Sexo do Entrevistado:



Fonte: Pesquisa

Os dados apresentados em forma de porcentagem de pessoas que participaram do questionário do sexo masculino foi 84% e do sexo feminino foram 16%.

Gráfico 02 relata a quanto tempo o funcionário esta trabalhando na empresa:

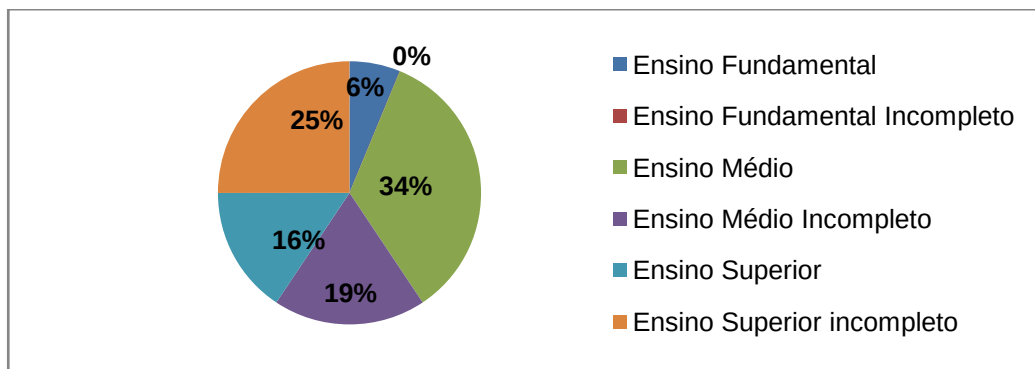


Fonte: Pesquisa

A pesquisa demonstra que 25% dos funcionários da empresa trabalham de 01 ano á 02 anos, 19% dos funcionários responderam o questionários e os mesmos

têm mais de 02 anos e menos de 04 anos e por fim 56% dos funcionários responderam que tem mais de 04 anos que trabalham nesta empresa.

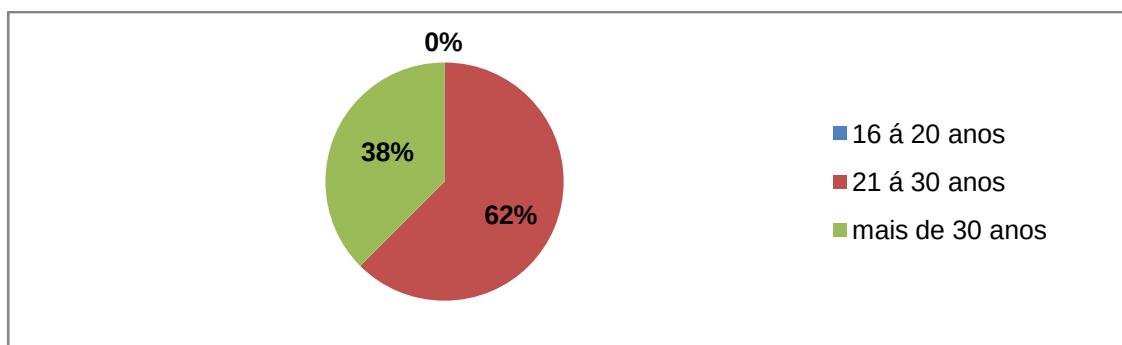
Gráfico 03 demonstra qual é o grau de escolaridade de cada um entrevistado:



Fonte: Pesquisa

O gráfico apresentado relata que 06% dos entrevistados têm o ensino fundamental completo, 34% têm o ensino médio completo, 16% o ensino superior completo, 19% com o ensino médio incompleto e 25% com ensino superior incompleto.

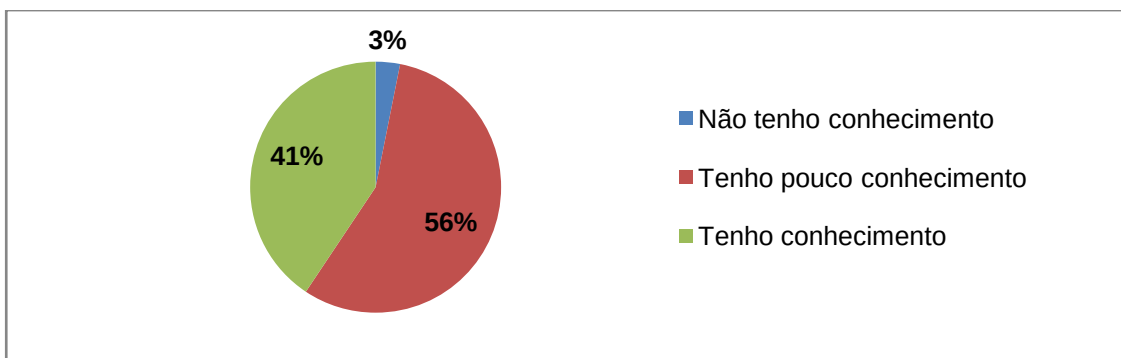
Conforme demonstra no gráfico 04 perguntava-se a idade dos entrevistados:



Fonte: Pesquisa

Os dados obtidos foram que 62% dos entrevistados têm a idade média entre 21 á 30 anos, e 38% dos entrevistados têm mais de 30 anos de idade.

A quinta pergunta feita no gráfico 05 aos entrevistados foi se tem conhecimento referente ao assunto férias trabalhista:

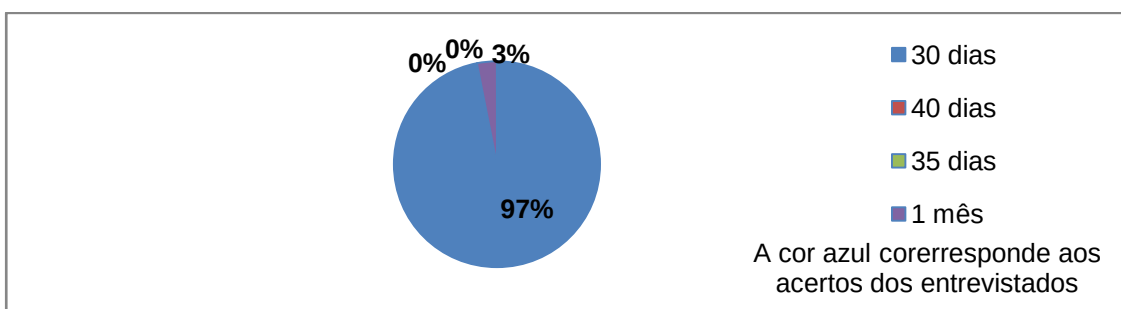


Fonte: Pesquisa

O gráfico acima mostra que 03% dos entrevistados não têm conhecimento, 56% têm pouco conhecimento e 41% responderam que tem conhecimento referente ao assunto.

Nesse gráfico pode-se verificar que os funcionários têm buscado obter mais conhecimento sobre os direitos que possui.

No gráfico 06 a questão era para saber se o entrevistado sabia quanto tempo por lei é estabelecido o período de férias:



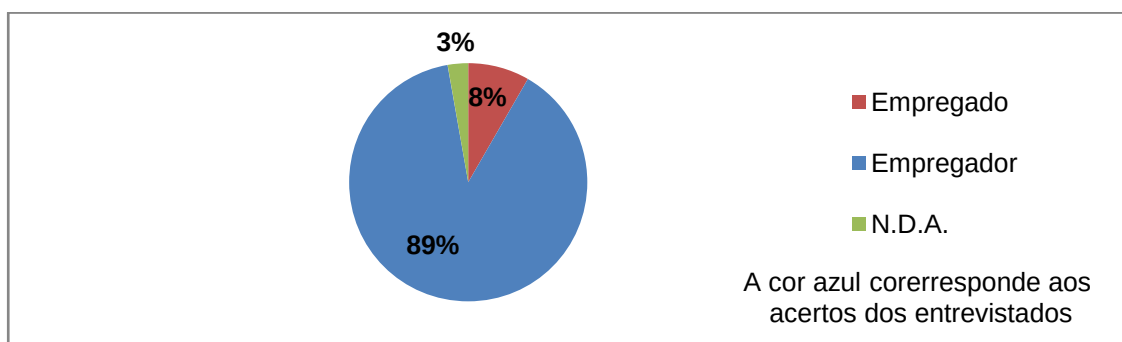
Fonte: Pesquisa

O gráfico mostra que 97% dos entrevistados responderam que é um período de 30 dias e 03% respondeu que o período é de 01 mês.

O objetivo desta pergunta era saber se os entrevistados sabiam dos seus direitos ao período de férias, entende-se que o direito de gozo das férias são de 30 dias corridos ou então gozadas em 2 períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. (§1º do art. 139). E não 01 mês, pois haverá mês no ano que não chega a 30 dias e também passaram do mesmo.

Então se percebe que grande parte dos empregados sabe quais são os períodos que a lei de férias trabalhistas concede ao empregado.

O gráfico 07 da pesquisa perguntava-se quem estabelece o período de gozo de férias:



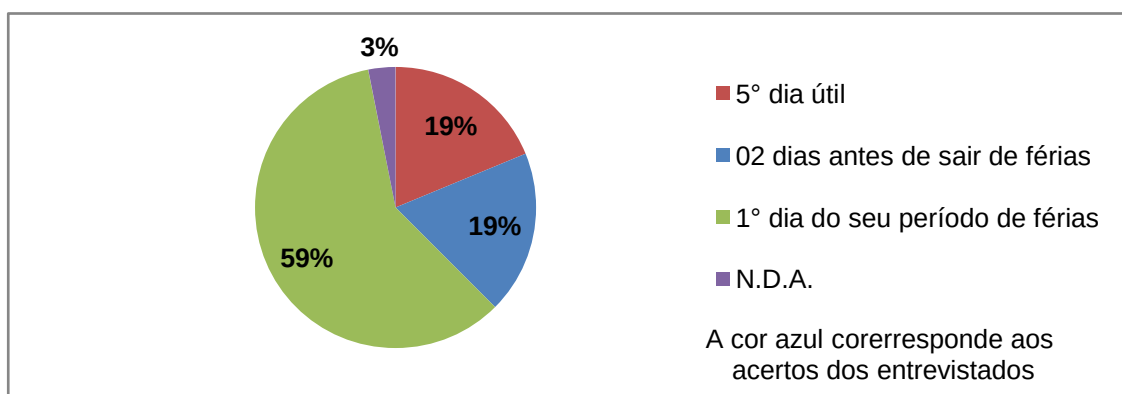
Fonte: Pesquisa

O gráfico demonstra que 08% dos entrevistados responderam que quem estabelece é o empregado, 89% responderam que quem estabelece o período é o empregador e 01 entrevistado não marcou nenhuma das opções a ele oferecida.

As férias é um dever do empregador e direito do empregado, então quando o empregado exercer 12 meses corridos de trabalhado terá direito a 30 dias de descanso sem prejuízo de remuneração.

Os empregados da empresa estão cientes que quem tem por direito conceder o período que o empregado sai para gozo é o empregador.

Gráfico 08 demonstrava-se onde em qual data é previsto por lei que o empregado tenha direito a receber sua remuneração de férias:



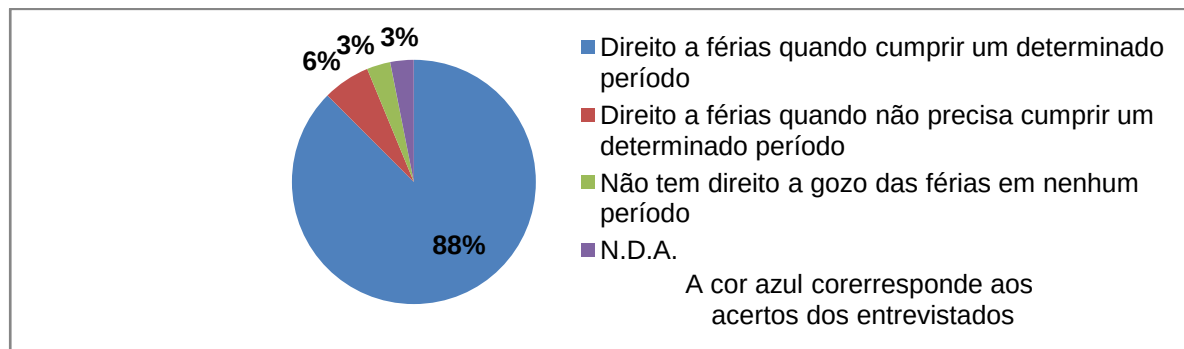
Fonte: Pesquisa

O gráfico relata que dos 32 entrevistados, 19% marcaram a opção de ser pago no 5º dia útil, 19% responderam que tem a receber 02 dias antes do seu período a férias, 59% responderam que receberam no 1º dia do seu período de férias e 03% não marcou nenhuma das opções.

Segundo Carrion, (2005) “O pagamento da remuneração de férias deve ser efetuado até 02 (dois) dias antes de o empregado retirar seu direito ao gozo de suas férias, o empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias”.

Nota-se que só um terço dos empregados sabem que é com dois dias de antecedência da sua remuneração sobre as férias tem que ser quitadas.

O gráfico 09 demonstra-se se o entrevistado que é período aquisitivo:



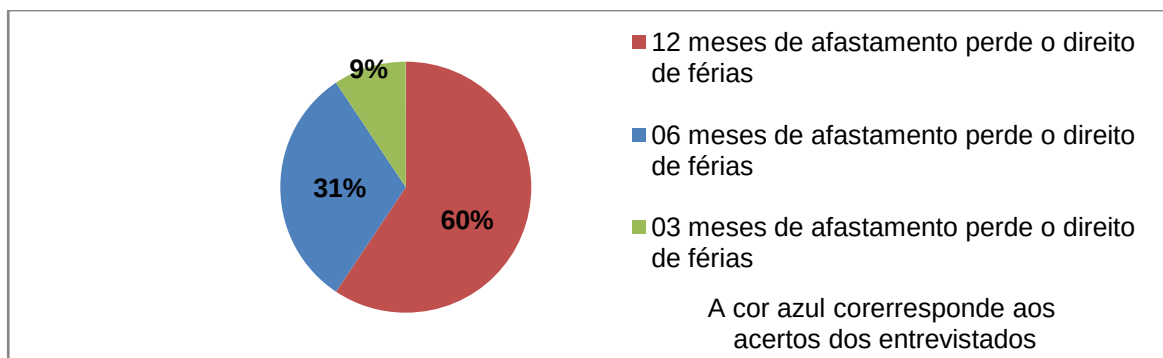
Fonte: Pesquisa

O gráfico mostra que 88% dos entrevistados marcaram a opção de que é um direito a férias quando cumprir um determinado período, 06% assinalaram a opção de direito a férias quando não precisa cumprir um determinado período, 03% responderam que significa que não tem direito a gozo das férias em nenhum período e somente 03% não responderam esta pergunta.

O empregado terá o direito às férias quando cumprir um determinado período chamado de “aquisitivo”, ou seja, o empregado terá direito a férias após trabalhar 12 meses na mesma empresa sem prejuízo de remuneração e valendo para todos os efeitos, com a Lei prevista no (art. 130 da CLT).

Os funcionários sabem entender o é período aquisitivo como demonstra no gráfico acima.

O gráfico 10 demonstrava-se se os entrevistados sabem com quanto tempo afastado o empregado perde o direito ao gozo de férias por ter se ausentado por motivo de acidente de trabalho ou de auxílio-doença:



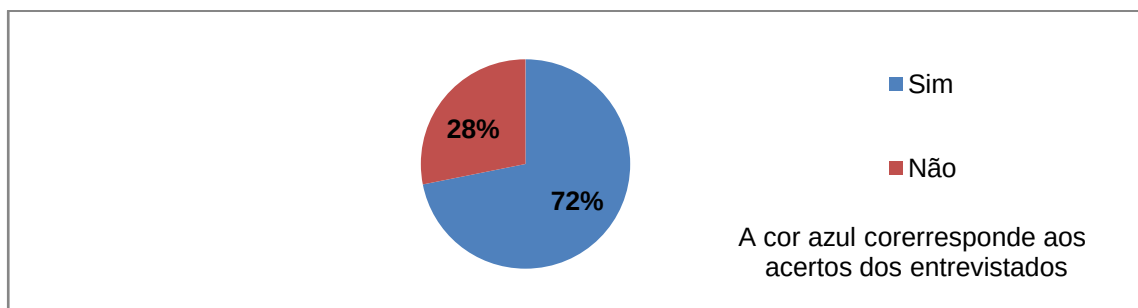
Fonte: Pesquisa

O Gráfico mostra que havia a opção de 12 meses afastamento e 60% dos entrevistados marcou esta opção, 06 meses de afastamento e 31% responderam que sim e 03 meses de afastamento 09% dos entrevistados marcaram que já perdem o direito a férias.

Art. 133 CLT. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: Tiver recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio- doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.(CARRION, 2012 PÁG. 190)

Conforme pode se perceber que os empregados têm pouco conhecimento em relação a perda do direito a férias por motivo de afastamento.

O gráfico de número 11 demonstra-se o grau de conhecimento dos empregados, onde se os mesmos não gozarem as férias no período concessivo correto, terá o direito a férias em dobro:



Fonte: Pesquisa

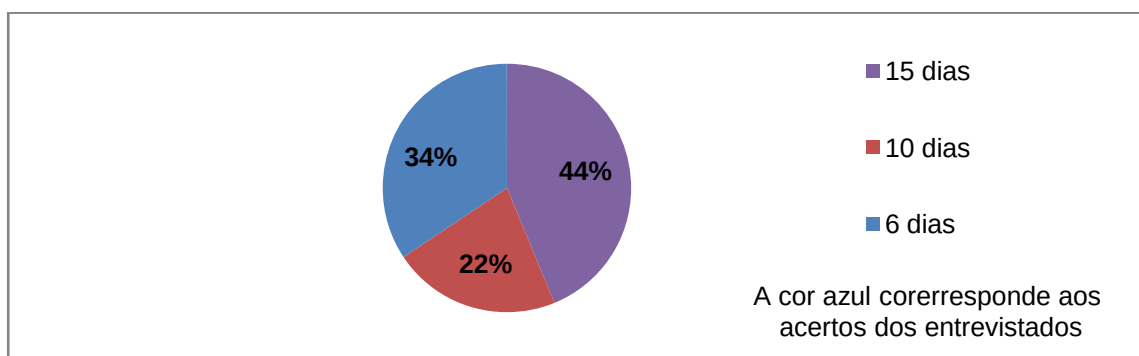
No gráfico apresentado consta que 72% dos entrevistados responderam que sim, e 28% dos entrevistados responderam que não.

De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho – CLT o empregador que não conceder as férias para o empregado ou que o fizer fora do período concessivo, é obrigado a pagar o valor equivalente em dobro, conforme disposto nos

art. 134 e 137, podendo ainda sofrer sanções administrativas impostas pelo Ministério do Trabalho quando da fiscalização.

Então fica claro que os empregados sabem dos direitos em relação a férias em dobro.

O gráfico 12 relacionava-se com quantos dias começa-se a perder o direito parcialmente de férias por faltas injustificadas:



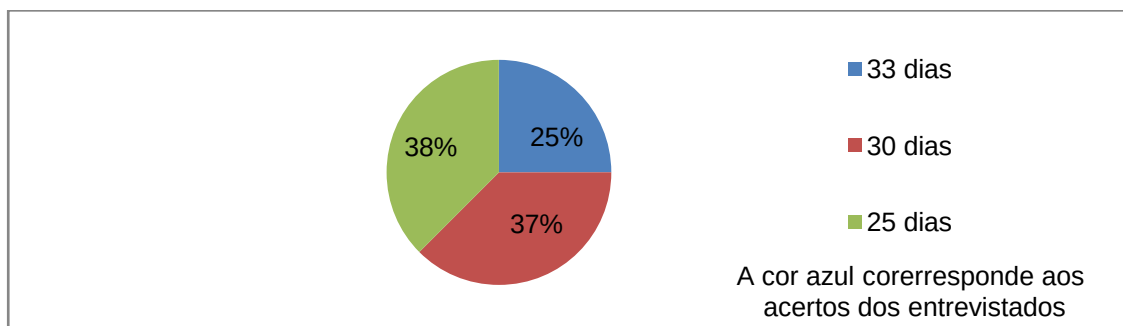
Fonte: Pesquisa

No gráfico apresentado consta que 44% dos entrevistados marcaram a opção de 15 dias, 22% dos entrevistados marcaram a opção de 10 dias e 34% dos entrevistados marcaram a opção de 06 dias.

O empregado que faltar ao serviço o empregador tem por direito descontar as faltas injustificadas no período de férias do empregador, 30 dias corridos quando não houver faltado mais de 5 vezes(art. 130 – CLT.)

Os empregados não sabem com quantas faltas injustificadas começam a perder o direito de férias.

Gráfico 13 demonstra-se com quantos dias o empregado perde todo o direito a férias do período de faltas injustificadas:



Fonte: Pesquisa

E no gráfico relata que 25% responderam que são exatamente 33 dias, 37% responderam que são 30 dias e 38% responderam que perde todo o direito com exatamente 25 dias de faltas injustificadas.

Segundo o art. 130 da CLT o empregado que faltar mais de 32 dias ao serviço durante o período aquisitivo, fica claro que o empregador tem direito a rodar as férias do empregado sem o mesmo retirar o gozo delas, por motivos de faltas injustificadas.

Os empregados não sabem que com acima de 32 faltas injustificadas o empregado perde todo direito a gozo de suas férias.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise de interpretação dos dados abordados no presente artigo concluíram - se os objetivos almejados conceituaram – se o direito de férias anuais e seus respectivos deveres, obrigações e os outros sub-temas existentes dentro desse contexto, relatamos a classificação das férias, foi demonstrado também o que significa período aquisição e período concessivo de férias e perdas do direito de férias.

Realizou – se os estudos com métodos bibliográficos e a pesquisa quantitativa que foi elaborada uma aplicação de questionário na empresa desde mesmo município, onde identificamos qual entendimento dos funcionários da empresa Gazin filial 210 Jaciara - MT com relação às férias, assim podendo chegar à conclusão que os empregados da empresa demonstraram que têm pouco conhecimento referente ao tema abordado, analisando o questionário que os mesmos responderam com seus respectivos conhecimentos, podendo ser uma possibilidade de não entendimento claro do tema, a formação de cada um de acordo com seu grau de escolaridade.

E com isso ficamos cientes de que as informações contidas no artigo são de muita importância tanto para os empregado como para os empregadores com isso podendo contribuir para melhorias futuras.

6. REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de, **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 6º Ed São Paulo, 2003.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 30º Ed. Saraiva, 2005.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 37º Ed. Saraiva, 2012.

COÊLHO, Ronaldo Sérgio de Araújo, **Manual de Metodologia Científica** . Ed. Juruá, 2010.

DEMO, Pedro, **Metodologia Científica em Ciências Sociais**. 03º Ed. Atlas, São Paulo, 1995.

FUHRER, Maximilianus Claudio Américo, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 21º Ed. Malheiros, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual do Direito do Trabalho**. 4º ed. Método, 2011

LIMA, Francisco Menton Marques de, **Manual Sintético de Direito do Trabalho**. 2ºEd. LTr São Paulo, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquim, **Metodologia do Trabalho Científico**. 23º Ed. Cortez, 2007.