

**PROJETO DE LEI N.º           , DE 2021**  
**(Do Sr. Carlos Bezerra)**

Altera o art. 147 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para suprimir a expressão “sem justa causa”.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 147 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

Art. 147. O empregado que for despedido, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

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

## JUSTIFICAÇÃO

O direito a férias remuneradas é uma das grandes conquistas do Direito do Trabalho e está regulamentado no Capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho. As formulações celetistas sobre as férias refletem a evolução deste instituto no Brasil. A história do instituto das férias no Direito Laboral brasileiro percorreu um longo caminho, indo da recusa da suspensão do contrato de trabalho para o descanso do trabalhador, até o reconhecimento das férias como medida de saúde e higiene públicas.

O aspecto dessa evolução legislativa que nos interessa focar diz respeito ao direito às férias proporcionais.

O art. 147 da CLT, com a redação dada pelo Decreto-lei n.º 1.535/1977, assim fixou o direito às férias proporcionais:

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior

Pacificada a controvérsia sobre o direito às férias, em caso de o encerramento do contrato de trabalho dar-se antes de completado o período aquisitivo de doze meses, abriu-se nova controvérsia sobre o direito às férias proporcionais do empregado que foi demitido antes de 12 meses no emprego. Apesar de a lei não fazer restrição ao tempo de casa do empregado, a jurisprudência, em um primeiro momento, decidiu exigir um período mínimo de permanência no emprego, para a aquisição das férias proporcionais. Esse entendimento estava estampado na redação original da Súmula n.º 171 do Colendo TST.

Súmula n.º 171. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, **com mais de um ano**, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses

(art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132 da CLT). ( grifo nosso)

O embate jurídico continuou e, mais recentemente, a súmula da jurisprudência evoluiu para acompanhar a compreensão do valor soberano do instituto das férias, que não pode depender de tempo de casa. As férias devem subordinar-se aos aspectos de higiene, de saúde e de socialização do trabalhador.

Assim, a Súmula nº 171 do TST ganhou nova redação, suprimindo-se a exigência de tempo mínimo de casa:

**Súmula n.º 171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO.**

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Fica claro que os valores sanitários e sociais das férias devem ser tomados em primeiro plano, o que não recomenda a subordinação deles a requisitos alheios, como o tempo mínimo de casa, por exemplo.

Pela mesma razão, nosso entendimento é que o direito às férias proporcionais não pode também ser subordinado ao instituto da justa causa. O fato de o empregado ter cometido falta grave que leva à demissão, não pode interferir no direito às férias, pois ele está, como dissemos várias vezes, relacionado às necessidades sanitárias, higiênicas e sociais dos trabalhadores como um todo.

Assim, a perda das férias, no caso em análise, pode ser entendida como uma punição suplementar à ruptura do contrato de trabalho, pelo cometimento de falta grave pelo empregado. Essa punição, além de infundada, acaba por afrontar os valores jurídicos e sociais em torno do instituto de férias.

Temos certeza que se não houvesse uma determinação clara da Lei no sentido de impedir a aquisição de férias proporcionais, em caso

de demissão por justa causa, os tribunais já teriam se encarregado de fixar o entendimento de que as férias são devidas em qualquer caso.

Cabe ao Legislativo, portanto, suprir tal omissão, razão pela qual estamos apresentando o Projeto em epígrafe, suprimindo a justa causa como fator de impedimento de aquisição de férias proporcionais.

Pelas razões acima, pedimos aos nossos pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em                      de                      de 2021.

Deputado CARLOS BEZERRA  
Deputado

