

FÉRIAS REMUNERADAS COMO UM DIREITO HUMANO E A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 DA OIT POR BRASIL E PORTUGAL

Paid vacation as a human right and the application of the 132 ILO Convention by Brazil and Portugal

Cynthia Lessa da Costa¹

Universidade Federal de Juiz de Fora/GV

Lucas Teixeira Aguiar²

Universidade Federal de Juiz de Fora/GV

DOI: <https://doi.org//10.62140/CCLA189841094>

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo reafirmar a natureza do Direito a férias como Direito humano e comparar a aplicação da Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho por Brasil e Portugal. Para tanto, parte-se da contextualização da criação da OIT e de suas convenções, a fim de abordar a defesa dos direitos trabalhistas como direitos humanos, neste caso, em específico, o direito às férias anuais remuneradas. Este trabalho faz parte das pesquisas realizadas pelo grupo de pesquisa "Direito Internacional dos Direitos Humanos e trabalho", que se dedica a identificar os direitos trabalhistas que se enquadram na categoria de direitos humanos e discutir como eles devem ser interpretados e aplicados pelo Estado. A metodologia utilizada se enquadra na classificação qualitativa e exploratória, na medida em que busca, a partir da revisão bibliográfica e levantamento de jurisprudência, colaborar com o debate realizado no direito comparado entre as legislações dos dois países. Por fim, foi possível verificar que os dois países seguem as diretivas mínimas da Convenção 132 da OIT, embora sob regência distinta.

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta na Universidade Federal de Juiz de Fora. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5852-3865>. E-mail: lessa.cynthia@ufjf.br

² Bacharel em Direito. Advogado. E-mail: lucas.teixeira.aguiar@outlook.com

PALAVRAS-CHAVE: Direito Comparado. Férias. Brasil. OIT. Portugal.

Abstract: The present work aims to reaffirm the right to paid vacation as a human right and to compare the internalization International Labour Organization's Convention 132 by Brazil and Portugal. To this end, we address the creation of the ILO and its conventions in order to the assert labour rights as human rights, and particularly the right to paid annual vacation as part of the indivisible array of human rights. This work is part of the researcher conducted by the research group "International Law of Human Rights and work", which is dedicated to identifying labour and employment rights that fall under the category of human rights and discussing how they should be managed by the State. The methodology used can be classified as qualitative and exploratory, as it seeks, from the bibliographic review and jurisprudence survey, to collaborate with the debate carried out in comparative law between the laws of the two countries. Finally, it was possible to verify that the two countries follow the minimum directives of ILO Convention 132, although under different rules.

KEYWORDS: Comparative Law. Paid vacation. Brazil. ILO. Portugal.

1. INTRODUÇÃO: INTRODUÇÃO: A OIT COMO GUARDIÃ DOS DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE TRABALHO

Criada em 1919, pode-se dizer que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi a primeira entidade internacional dedicada à curadoria de direitos que hoje reconhecemos como direitos humanos.

Isso porque, embora a ideia de direitos inatos, já estivesse presente nas Declarações Americana (1776) e Francesa (1789), aquelas não reconheciam a todos os seres humanos os direitos que declaravam como inerentes, garantiam-lhes a apenas uma parcela das pessoas³e, no mesmo sentido, nada mencionaram sobre os direitos fundamentais - aqui designados por direitos humanos⁴ - de

³ CLAPHAN, Andrew. Human Rights: a very short introduction. Nova Iorque: Oxford University Press, 2015.

⁴ Conforme apontou-se em obra recente, entende-se que os direitos fundamentais são a face doméstica dos Direitos Humanos, contrariando-se as correntes que afirmam que os direitos fundamentais são direitos humanos *reconhecidos* pela Constituição de um país. Isso porque, acredita-se que o *reconhecimento* de determinados direitos humanos - mas não de outros (*cherry picking*) - está fora do âmbito da discricionariedade decorrente da soberania de um Estado nacional, uma vez que, ao reconhecer a existência da categoria "Direitos Humanos" pela ratificação de tratados desta natureza, um Estado automaticamente se obriga a todo e qualquer direito reconhecido internacionalmente como tal, dada

segunda dimensão, ou seja, os chamados direitos econômicos, sociais e culturais (direitos de igualdade).

Foi a OIT, portanto, a primeira organização internacional dedicada a pesquisar, reconhecer e positivar direitos mínimos a serem garantidos aos seres humanos e, afirmando que trabalho não é mercadoria e que “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho *realmente humano* cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios” (Constituição da OIT, grifos acrescidos)⁵, consagrou a natureza de direito humano dos direitos trabalhistas.

A Organização conta com 187 Estados-membros, sendo a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite, o que lhe garante não apenas um caráter democrático, mas também a capacidade de se manter sempre atualizada em relação, tanto aos novos meios de produção, como aos anseios dos trabalhadores e desafios dos Estados.

Além de realizar estudos, a OIT é responsável pela criação de fontes internacionais de Direito em matéria trabalhista, sejam elas recomendações ou convenções, as quais, ao serem ratificadas pelos Estados-membros, passam a compor seus ordenamentos jurídicos. Argumenta-se, contudo, que normas que versem sobre descansos, por se tratar de normas de saúde e segurança, são preceitos de direitos humanos e, assim sendo, têm natureza de *jus cogens*, ou seja, são de observância imperativa independentemente de ratificação das respectivas convenções pelos Estados.

No presente artigo, aborda-se, especificamente, a Convenção 132, que trata das férias anuais remuneradas, e sua recepção ou internalização por Brasil e Portugal, apontando-se a relevância da aplicação dos princípios da

a natureza indivisível desses direitos (COSTA, Cynthia Lessa. Elementos de Direito Constitucional do Trabalho: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024).

⁵ Disponível em < <https://www.ilo.org/media/51611/download> > último acesso em 20.06.2025)

progressividade, máxima concretização dos direitos humanos, norma mais favorável e *in dubio pro personae*⁶

2. A CONVENÇÃO 132 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da OIT representou um esforço internacional de instituir padrões mínimos de direitos trabalhistas, rompendo com a noção até então existente de que os tratados internacionais serviam apenas relações entre Estados, já que suas normas passaram a estabelecer direitos e obrigações nas relações entre indivíduos regidos pela relação de trabalho. Portanto, a OIT representou um pontapé inicial na internacionalização dos direitos humanos ao criar padrões mínimos de condições de trabalho a serem seguidas globalmente (PIMENTA, 2018).

Desde seu início, a Organização ocupou-se, prioritariamente (em paralelo à proteção às crianças) de realizar estudos e propor normas que visassem a prevenção de acidentes de trabalho, dado o número alarmante de perdas causadas pela Primeira Revolução Industrial (vide considerandos da Constituição da OIT).

Verificou-se que a relação entre tempo de trabalho e tempo de descanso era uma das principais responsáveis pelo número de acidentes, daí porque a primeira Convenção aprovada pela OIT versou sobre jornada de trabalho (Convenção n. 01/1919).

No que diz respeito ao direito às férias anuais remuneradas, a Organização Internacional do Trabalho previa, desde 1936, uma Convenção sobre o assunto, a de n.º 52, que elencava um rol específico de categorias de trabalhadores que teriam direito a férias anuais remuneradas, especificando tanto o tipo de empresa quanto o tipo de serviço prestado por elas.

⁶ PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 21ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023.

A referida Convenção previa um período mínimo de seis dias de férias a cada ano de serviço contínuo para pessoas maiores de dezesseis anos que prestassem os serviços elencados e, no caso dos menores de dezesseis, um período de doze dias (ILO, 1936). Além disso, estabelecia expressamente que a duração das férias aumentava de acordo com o tempo de serviço, a depender de cada legislação nacional e que a pessoa, em gozo de férias, receberia a remuneração habitual ou a remuneração determinada por convenção coletiva. Quanto à possibilidade de renúncia, a convenção estabelecia que qualquer acordo nesse sentido era nulo (ILO, 1936).

Contudo, no ano de 1970, em Genebra, a quinquagésima quarta sessão do Conselho de Administração da Repartição Internacional convocou a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, ocasião em que foi adotada a Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas, de número 132, que revisou tanto a Convenção n.º 52, quanto a Convenção de 1952 que dispunha sobre as férias remuneradas no setor da agricultura.

A convenção explicita logo em seu artigo 1º que suas disposições devem ser aplicadas por meio da legislação nacional dos Estados Membros, salvo nos casos em que seu conteúdo já seja colocado em prática por meio de outras convenções, decisões ou outros modos mais apropriados em cada país (ILO, 1970).

Da mesma forma, determina que a convenção deve ser aplicada a todas as pessoas empregadas, excetuando os marítimos e outras categorias que possam levantar problemas de execução ou legislativos relevantes. Ou seja, a autoridade ou organismo competente de cada país poderá retirar as obrigações da convenção em categorias limitadas, desde que observada a consulta aos trabalhadores interessados e às organizações empregadoras. Além disso, conforme o artigo 2º da Convenção, cabe ao Estado Membro listar as categorias que possam ter sido excluídas, informando as razões, bem como a legislação interna trata as categorias excluídas no que diz respeito às férias remuneradas (ILO, 1970).

Apontadas as possíveis exceções, a Convenção 132 passa a tratar especificamente do direito às férias anuais remuneradas, as quais precisam de duração mínima especificada por cada Membro em declaração anexa à ratificação da convenção. Apesar de não especificar os dias, os artigos 3º e 4º apontam que as férias não podem ser inferiores a três semanas úteis por ano de serviço e que, caso o trabalhador tenha tempo de serviço inferior ao necessário para o pleno direito, terá direito às férias proporcionais ao tempo de serviço prestado ao longo do respectivo ano (ILO, 1970).

A referida convenção aborda ainda o período mínimo necessário para a aquisição do direito, estipulando que este poderá ser exigido, desde que sua duração não exceda seis meses. Quanto à forma de contagem do tempo de serviço, determina que poderá ser calculada de acordo com as determinações de cada autoridade ou mecanismo competente de cada país e que dias de ausência do trabalho por circunstâncias alheias à vontade do empregado - como doença, maternidade, lesão - devem ser contabilizados como parte do período de serviço. No caso de feriados públicos e consuetudinários e de incapacidades advindas de doenças ou acidentes, a convenção aponta explicitamente em seu artigo 6º que tais dias não podem ser contados como parte das férias. (ILO, 1970).

Quanto à remuneração e divisão do período de férias, a Convenção 132 determina que toda pessoa, ao gozar das férias, deverá receber, pelo menos, a sua remuneração normal ou média, a ser paga antes das férias, salvo disposição ou acordo contrários. Além disso, de forma geral, esse período de férias poderá ser dividido mediante acordo entre trabalhador e empregador, desde que uma das partes consista em, pelo menos, duas semanas de trabalho ininterruptas (ILO, 1970).

Além disso, esse período ininterrupto de duas semanas deverá ser gozado no prazo máximo de um ano e o restante das férias em, no máximo, dezoito meses, a contado fim do ano em relação ao qual o direito surgiu, nos termos do artigo 9º, primeira parte. O referido dispositivo ainda prevê que:

2. Qualquer parte das férias anuais que exceda um mínimo estabelecido pode ser adiada, com o consentimento do empregado em questão, além do período especificado no parágrafo 1 deste Artigo e até um novo limite de tempo especificado.

3. O mínimo e o prazo referidos no parágrafo 2 deste artigo serão determinados pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, ou por meio de negociação coletiva, ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional, conforme apropriado às condições nacionais (ILO, 1970).

Por fim, outro aspecto importante da Convenção 132 é o estabelecimento da anulação, nulidade, ausência de efeito ou proibição dos acordos de renúncia ao direito às férias anuais mínimas remuneradas, ainda que mediante indenização ou outro motivo (ILO, 1970).

Nesse sentido, elencadas as principais disposições do direito às férias anuais remuneradas, parte-se para a compreensão da aplicação da Convenção 132 no Brasil e em Portugal, buscando verificar as principais alterações legislativas sobre o assunto e como ele tem sido tratado nos últimos anos.

3. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 POR BRASIL E PORTUGAL

Conforme abordado, a OIT tem como instrumentos de ação no mundo do trabalho as recomendações e as convenções internacionais do trabalho. Enquanto as primeiras possuem um caráter de apelo formal e não geram obrigações entre os Estados Membros, as segundas constituem regras gerais obrigatórias para incorporação no direito interno de cada Estado Membro. No caso do Brasil, ao receber uma convenção, cabe ao Congresso Nacional aprovar ou não sua entrada definitiva no ordenamento jurídico.

A previsão encontra-se expressa na Constituição Federal, desde a competência exclusiva do Congresso Nacional em resolver sobre os tratados,

acordos ou atos internacionais que gerem encargos e compromissos, conforme artigo 49, inciso I; até a necessidade de referendar os tratados, convenções ou atos internacionais celebrados pelo Presidente da República, nos termos do artigo 84, inciso VIII (BRASIL, 1988).

A Convenção n.132 da OIT foi assinada e ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.47, de 1981 e do Decreto 3.197 de 1999, e revogou as normas internas da Consolidação das Leis do Trabalho que com ela colidem (HUSEK, 2020). Antes disso, a Constituição Federal de 1988 já previa, em seu capítulo de direitos sociais, a garantia do direito às férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal (art. 7º, XVII) (BRASIL, 1988).

Até se tornar um direito fundamental dentro da ordem democrática, o direito às férias passou por diversas modificações ao longo da história do Brasil. Motta (2019) faz um percurso histórico apontando desde as primeiras notícias da existência desse direito nos anos de 1891 na Bahia e 1917 em São Paulo, por parte de empresários, até sua entrada definitiva em uma legislação, pelo Decreto n.º 4.982/1925.

Segundo o autor, esta lei trazia a ampliação do direito a categorias que até então não o possuíam, como os operários diaristas, ferroviários e todos os empregados comerciais, bancários ou industriais. Contudo, as críticas do setor patronal logo levaram à suspensão da execução pelo Decreto n. 19.808/1931, durante o governo Vargas. A regulação ampla somente voltou a acontecer em 1933 por meio do Decreto n.º.23.103 aos empregados de comércio, bancos e instituições de assistência privada e, posteriormente, para empregados e qualquer natureza com a edição do Decreto n. 23.768/1934, desde que sindicalizados (MOTTA, 2019).

Anos mais tarde, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houve a sistematização das leis esparsas e a extensão do direito às férias à quase todas as categorias, exceto os trabalhadores avulsos e domésticos que só passaram a ter tal direito em 1972.

A CLT original garantia 15 (quinze) dias úteis de férias aos empregados, após período aquisitivo de

12 (doze) meses à disposição do empregador; 11 (onze) dias úteis, aos que tivessem ficado à disposição do empregador por mais de 200 (duzentos) dias; 7 (sete) dias úteis aos que tivessem ficado à disposição do empregador menos de 200 (duzentos) e mais de 150 (cento e cinquenta) dias (MOTTA, 2019, p.108/109).

Depois disso, a legislação passou por outra alteração com a Lei n. 816/1949, mas, foi em 15 de abril de 1977 que o Decreto Lei n.º 1.535 reformulou o capítulo referente às férias durante o governo militar de Ernesto Geisel. Conforme exposto por Motta (2019), esse Decreto foi alterado principalmente pela inspiração na Convenção n.º.132 da OIT, ainda que oficialmente o Brasil só tenha se tornado signatário do documento em 1997. Nesse sentido, houve um esforço de aproximar as normas daquelas pensadas internacionalmente, mesmo passando por diversas controvérsias quanto à norma mais benéfica, como será abordado posteriormente. Por fim, em 2017 a Lei n.13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, alterou significativamente as disposições sobre férias na CLT, em uma onda de flexibilização e precarização do trabalho (HASS, 2019). Atualmente, o direito às férias anuais remuneradas está disposto nos artigos 129 a 145 da CLT, em um capítulo próprio.

A legislação prevê que a aquisição das férias ocorrerá após doze meses do contrato de trabalho, sendo este tempo chamado de período aquisitivo e, o gozo das férias, por sua vez, nos doze meses subsequentes, nos termos do artigo 134/CLT (BRASIL, 1943). Quanto à duração, de forma geral, as férias poderão ser gozadas por 30 dias, ressalvando as hipóteses em que o trabalhador exceder as faltas injustificadas.

Uma das grandes mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista foi o §1º do artigo 134, que passou a prever a possibilidade de fracionamento do período de férias em até três períodos, desde que haja concordância do empregado e que um dos períodos não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais a cinco dias cada. Antes disso, o referido parágrafo previa que somente em casos excepcionais as férias poderiam ser fracionadas em dois períodos, desde que um deles não fosse inferior a dez dias.

Para Hass (2019), essa alteração é extremamente prejudicial ao trabalhador, tendo em vista que o trabalho ininterrupto afeta a saúde do trabalhador, o seu descanso e seu tempo de lazer familiar. Além disso, afirma:

A concordância do trabalhador (artigo 134, §1º, da Lei nº 13.467/2017) para que haja o fracionamento das férias, preconiza as relações do trabalho entre empregado/empregador, pois se o trabalhador não der seu aval, poderá perder o emprego. Sendo assim, não daria para chamar de acordo entre trabalhador/empregador, mas sim uma imposição do polo mais forte nas relações trabalhistas (HASS, 2019, s.p)

Quanto à concessão após o período do artigo 134, a CLT prevê o pagamento da remuneração em dobro (art. 137/CLT). O valor das férias deverá ser o mesmo devido na data da concessão do direito, salvo as demais exceções do artigo 142 (BRASIL, 1943).

Apesar de todas as modificações ao longo do tempo, Husek (2020) defende que a legislação trabalhista brasileira não contraria a Convenção n.132, pelo contrário, possui dispositivos até mais benéficos ao trabalhador. Nesse caso, surgem duas teorias a respeito da aplicação da norma mais benéfica ao empregado, sendo elas a Teoria do Conglobamento e Teoria da Acumulação. Segundo o autor, para os defensores da primeira teoria (do conglobamento), a Convenção n.132 não deveria ser aplicada, tendo em vista que a legislação interna é mais favorável ao empregado; já a segunda teoria (da acumulação) defende que a convenção deve ser aplicada.

Mesmo defendendo a prevalência da teoria do conglobamento, Husek (2020) afirma que a questão é complexa, tendo em vista que a Convenção é um tratado internacional ratificado pelo Brasil, que se comprometeu a cumpri-lo em todo território. Dentre as divergências entre a legislação interna e a Convenção, destaca-se a questão do período aquisitivo das férias pois, enquanto pela Convenção há uma exigência de um período mínimo de seis meses de serviço para a aquisição do direito (arts. 3º 4º), pela CLT o período mínimo é de 15 dias. Com isso, a legislação brasileira se mostra mais favorável.

Outro ponto divergente é a obrigatoriedade de pagamento de férias proporcionais aos empregados dispensados por justa causa. Segundo a Convenção n.132 basta a consideração do tempo de serviço. Para a CLT, o motivo da dispensa é considerado conforme entendimento sumulado pelo TST:

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (república em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

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) (BRASIL, 2004).

Para Husek (2020) a saída para melhor aplicação das duas teorias é a visualização da matéria como um todo, ou seja, que o aplicador do Direito se utilize das duas teorias desde que de forma coerente, sem que em determinados casos assumam-se a teoria do conglobamento e, em outros, a teoria da acumulação.

Por fim, o autor defende:

O mais é questão de interpretação da lei brasileira, que nos aspectos mais importantes adapta-se, senão literalmente, sem dúvida, interpretativamente ao texto Convencional. Diríamos que a Convenção n.132 da OIT está plenamente vigente, por via transversa, porque tal Convenção dá o mínimo em matéria de direitos e com isso não contraria a legislação vigente no território nacional (HUSEK, 2020, p.192).

Já em relação a Portugal, existem algumas diferenças com relação ao Brasil. Primeiramente, o contexto histórico de regulamentação das férias em Portugal passa pelo período do regime fascista em 1937, período próximo da promulgação da CLT no Brasil. Porém, foi a partir de 1974 que a maioria da população portuguesa teve acesso ao direito (AS FÉRIAS...,2024). Apesar da aprovação da convenção sobre férias pela OIT em 1936, apenas uma pequena

parcela dos trabalhadores usufruía de férias por até oito dias após cinco anos de trabalho. Além disso, grande parte trabalhava no campo e a regulamentação da jornada em oito horas diárias só foi possível por meio de lutas em pleno governo fascista (AS FÉRIAS..., 2024).

Essa realidade só se modificou com a Revolução dos Cravos, que fez com que a legislação previsse expressamente o direito a férias e a regulamentação do tempo para aquisição do direito.

Assim como no contexto brasileiro, o direito a férias em Portugal passou por flexibilizações, contudo, influenciado principalmente pelas políticas de desregulação do trabalho a partir da crise de 2008. Como resultado disso, houve alterações relacionadas ao tempo de trabalho e períodos de descanso, mesmo com dados que apontavam que o país tinha um dos horários de trabalho mais longos da União Europeia (BIT, 2018).

Com isso, uma política de pagamento de prêmios salariais pelo trabalho suplementar fez com que os trabalhadores passassem a trabalhar mais, recebendo menos.

Num discurso à nação, o primeiro-ministro anuncia, entre outras medidas, um corte de 4,8 mil milhões de euros nas despesas públicas durante os três anos seguintes, incluindo o aumento da idade legal da reforma de 65 para 66 anos, a redução de 30 mil funcionários públicos, o aumento do horário de trabalho semanal de 35 para 40 horas no setor público, a redução do período de férias anual de 25 para 22 dias, na administração pública, e a criação de um novo imposto permanente sobre as pensões (BIT, 2018).

Com isso, no caso do Código do Trabalho atual, o período de férias se aproxima daquele determinado pela Convenção n.132/OIT. Segundo consta do Código do Trabalho (Lei n.º7/2009), o trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas com vencimento em 01 de janeiro, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço (art. 297, 1 e 2).

O mesmo dispositivo prevê a irrenunciabilidade do direito a férias, ainda que haja acordo ou compensação para o trabalhador. No artigo 238, que trata da duração das férias, o Código do Trabalho português dispõe:

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4 - (Revogado).

5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5. (PORTUGAL, 2009).

É possível notar uma exceção quanto à irrenunciabilidade do direito quando se atenta ao item 4, que prevê a possibilidade de renúncia quando a soma dos dias for superior a 20 dias. Outro ponto a se mencionar é que o dispositivo do Código do Trabalho português está dentro do previsto na Convenção n.132/OIT, que prevê um mínimo de três semanas de trabalho.

Outro ponto que difere da aplicação do direito brasileiro é que, no caso do código português, existe uma diferenciação do regime de férias no primeiro ano de admissão no trabalho.

Segundo o artigo 239, no ano em que o trabalhador for admitido, o direito às férias se dá com dois dias a cada mês de duração do contrato, com limite de até 20 dias. Além disso, para gozar das férias, o trabalhador precisa esperar seis meses completos de contrato (PORTUGAL, 2009).

Se o ano civil terminar antes que esses seis meses se completem, o trabalhador terá que iniciar as férias até 30 de junho do ano subsequente. Contudo, o item 3 do artigo prevê que não se pode gozar de mais de 30 dias úteis de férias nesses casos em que o contrato atravessa entre dois anos civis. Outra previsão é que se o contrato tiver duração inferior a seis meses, as férias devem ser gozadas antes da cessação do contrato (PORTUGAL, 2009).

Sobre a marcação das férias, a legislação prevê que deverão ser marcadas até 15 de abril por um acordo entre empregador e trabalhador. Porém, existe a previsão de que os períodos mais pretendidos pelas partes devem ser rateados, beneficiando de forma alternada os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores. Além disso, prevê que o período pode ser interpolado se houver acordo entre as partes, desde que por no mínimo dez dias consecutivos, nos termos do artigo 241 (PORTUGAL, 2009).

Este dispositivo apresenta exatamente os termos do artigo 8º da Convenção n.132, o qual prevê que no fracionamento das férias um dos períodos deve ser de pelo menos duas semanas de trabalho ininterruptas (ILO, 1970).

Outro dispositivo que chama atenção na legislação é o artigo 243 do Código do Trabalho, que dispõe sobre a alteração do período de férias por motivo relativo à empresa. Segundo o dispositivo, o empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper o curso das férias em andamento pelo que colocam como “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”. Nestes casos, prevê a indenização do trabalhador pelos prejuízos sofridos.

Nota-se que esse artigo é contraditório inclusive ao primeiro artigo que trata das férias, que descreve que esse direito deve ser exercido de forma a proporcionar uma recuperação física e psíquica e de integração familiar, social e cultural.

Ao poder ter o controle sobre a interrupção do período de férias, a empresa acaba retirando do trabalhador a possibilidade de usufruir das férias de acordo com as funções que a própria lei estabelece para o direito.

CONCLUSÕES

Conforme afirmado nos considerandos da Constituição da OIT, para que se considere que um trabalho é realizado em condições *realmente humanas*, é necessário que sejam garantidos adequados períodos de descanso, tanto para que o trabalhador possa recuperar suas energias, quanto para que possa desfrutar das outras necessidades humanas, como o lazer e a vida familiar. Nesse sentido, as normas que versam sobre o direito de férias devem ser tidas como normas de direitos humanos, com caráter *jus cogens*, portanto.

Tanto Brasil, quanto Portugal, ratificaram a convenção 132, que trata do direito às férias, restou então realizar exame de controle de convencionalidade, concluindo-se que tanto Brasil como Portugal atendem aos preceitos mínimos estabelecidos pela Convenção.

No que tange a observância da natureza de direito humano do direito às férias, ou seja, aplicação dos princípios da máxima concretização, aplicação da norma mais favorável, *in dubio pro personae* e progressividade, próprios da hermenêutica do Direito dos Direitos Humanos, devem ser realizados mais estudos sobre decisões judiciais e propostas de lei que ampliem aqueles direitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

CLAPHAN, Andrew. Human Rights: a very short introduction. Nova Iorque: Oxford University Press, 2015.

AS FÉRIAS com subsídio são uma conquista de Abril. A Voz do Operário. 10/08/2024. Disponível em: <https://vozoperario.pt/jornal/2024/08/10/as-ferias-com-subsidio-sao-uma-conquista-de-abril/>. Acesso em 24 set. 2024.

BIT. Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da crise à recuperação

Bureau Internacional do Trabalho – Genebra: BIT, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_647524.pdf. Acesso em 24 set. 2024.

BARBOSA, Denilson Gomes. A INFLUÊNCIA DA OIT NO BRASIL (1919-1943). Tese (Doutorado em História, Universidade Federal de Juiz de Fora). 2022. 190p. Disponível em: Acesso em 15 jun. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 10 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 171 do TST

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html. Acesso em 20 set. 2024.

HASS, Jolair de Avila. A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. Salão do Conhecimento UNIJUÍ - XXIV Jornada de Pesquisa. 2019.

Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/12594-Texto%20do%20artigo-45289-1-10-20191017.pdf>. Acesso em 19 set. 2024.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. 5ed. São Paulo: LTr, 2020.

ILO. International Labour Organization. Cooperação Sul-Sul e Triangular. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/temas/cooperacao-sul-sul-e-triangular#:~:text=Programa%20de%20Coopera%C3%A7%C3%A3o%20Sul%20Sul%20Brasil%20DOIT%20para%202023%2D2027&text=Erradica%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20infantil%20e%20do%20trabalho%20for%C3%A7ado,igualdade%20no%20mundo%20do%20trabalho> Acesso em 15 ago. 2024

ILO. International Labour Organization. História. Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/historia-da-oit>. Acesso em 15 jun. 2024.

ILO. C052 - Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936 (n.º52). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO. Acesso em 15 jul. 2024.

ILO. C132 - Convenção sobre Férias Remuneradas (Revisada) 1970 (n.º132). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C132. Acesso em 10 jul. 2024.

ILO. International Labour Organization. OIT no Brasil. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/oit-no-brasil>. Acesso em 10 ago. 2024.

IMPACTO no mercado de trabalho cinco anos depois da reforma trabalhista. Jornal da USP. 02/08/2022. Disponível em: [https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-](https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/)

[mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/](https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/). Acesso em 10 ago. 2024.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Capítulo 23 - ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DA OIT. Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador / Cláudio Jannotti da Rocha, coordenador. – São Paulo: LTr, 2018.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 21ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2023.

PORTUGAL. Código do Trabalho - CT. Lei n.º7/2009. Diário da República. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46747775>. Acesso em 24 set. 2024.

QUADROS, Elías. A OIT, Portugal e a Lusofonia. ResPublica: Revista Lusófona de Ciência Política, Segurança e Relações Internacionais. 2009. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/items/4a726a2e-511f-4b76-930d-1987fbd7db59>. Acesso em 10 jul. 2024.

RODRIGUES, Cristina. A Organização Internacional do Trabalho e Portugal: lá fora cá dentro *In* OIT e PORTUGAL 100 anos de História. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra: BIT, 2019.

LISBÔA, Luciana Veck. "A Convenção n° 132 da OIT e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro." Jus Navigandi, Teresina, a 7. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4460/a-convencao-n-132-da-oit-e-seus-efeitos-no-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em 15 jul. 2024.

MOTTA, Gustavo Dias. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE FÉRIAS NO BRASIL. Revista da ABET. v.18, jan/jun.2019. Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/ojs2-38468-116786-1-pb.pdf>. Acesso em 20 set. 2024.