

**Concessão e fruição regular das férias na Consolidação das Leis do Trabalho:  
fundamentos constitucionais, legais e jurisprudenciais**

Granting and regular enjoyment of vacations in the Consolidation of Labor Laws:  
constitutional, legal, and jurisprudential foundations

**Paulo Vitor Faria da Encarnação**

**Resumo**

O artigo analisa a concessão e fruição das férias à luz da Constituição, da CLT e da jurisprudência recente. Examina os aspectos relacionados ao período aquisitivo e concessivo, ao pagamento antecipado com adicional de um terço, às hipóteses de pagamento em dobro, ao fracionamento e às restrições quanto ao início próximo de feriados. Destaca a relevância da documentação comprobatória e a distribuição do ônus da prova. A decisão do STF que declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 é discutida como marco na redefinição da responsabilidade do empregador. Conclui pela improcedência de pedidos genéricos sem lastro probatório, em observância à segurança jurídica e à boa-fé.

**Palavras-chave**

Férias; CLT; Constituição; pagamento em dobro; segurança jurídica.

**Abstract**

This article analyzes the granting and enjoyment of vacation time in light of the Constitution, the CLT (Consolidated Labor Laws), and recent case law. It examines aspects related to the accrual and concession periods, advance payment with a one-third bonus, cases of double payment, fractioning, and restrictions regarding the start of holidays. It highlights the relevance of supporting documentation and the distribution of the burden of proof. The STF decision that declared Precedent 450 unconstitutional is discussed as a milestone in redefining employer responsibility. It concludes that generic claims without supporting evidence are unfounded, in accordance with legal certainty and good faith.

**Keywords**

Vacation; CLT; Constitution; double payment; legal certainty.

## **INTRODUÇÃO**

O direito às férias ocupa posição central no ordenamento jurídico brasileiro, sendo assegurado constitucionalmente e disciplinado pela CLT. Mais do que um benefício pecuniário, esse instituto representa a concretização de direitos sociais fundamentais voltados à saúde, à dignidade e à valorização do trabalho. A efetividade desse direito exige o cumprimento de regras claras, que vinculam o empregador e asseguram ao empregado o gozo efetivo do descanso.

O presente estudo tem por objetivo analisar a concessão e fruição das férias a partir da legislação vigente, da jurisprudência consolidada e da prova documental produzida nos autos. Examina-se a evolução interpretativa ocorrida após a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450, destacando-se a importância da proporcionalidade e da segurança jurídica. Pretende-se demonstrar que, diante da documentação apresentada e da ausência de provas consistentes da parte adversa, a improcedência da pretensão autoral é a solução juridicamente correta.

## **1. AS FÉRIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

### **1.1 Natureza jurídica das férias**

As férias possuem natureza híbrida, pois se inserem simultaneamente no campo do direito trabalhista e da proteção constitucional à saúde do trabalhador. A Constituição da República, ao estabelecer em seu art. 7º, XVII, o direito ao gozo de férias anuais acrescidas de um terço, não apenas reforça a dimensão remuneratória da parcela, mas também evidencia seu caráter de medida voltada à tutela da dignidade da pessoa humana e da integridade psicofísica do empregado.

Ao longo do desenvolvimento histórico do direito laboral, consolidou-se a compreensão de que o descanso anual não é simples liberalidade do empregador, mas obrigação jurídica que busca conciliar produtividade com a preservação da força de trabalho. Nesse sentido, o art. 134 da CLT impõe a concessão das férias no período de doze meses subsequentes à aquisição, sob pena de pagamento em dobro, conforme art. 137. Tal previsão demonstra que a função das férias não se resume a permitir o afastamento temporário, mas a assegurar que esse afastamento se dê no momento adequado, para que o descanso cumpra sua finalidade social.

O caráter patrimonial se revela no pagamento devido pelo período de afastamento e no adicional constitucional de um terço. No entanto, esse aspecto não esgota a natureza da verba, uma vez que seu objetivo central transcende a remuneração e se volta à saúde do trabalhador. O próprio Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 501, ao declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST, reconheceu que a sanção pelo atraso no pagamento não poderia ser ampliada sem previsão legal, preservando, contudo, a penalidade pelo descumprimento do prazo concessivo. Essa decisão reforça a compreensão de que o instituto deve ser analisado em sua totalidade, respeitando tanto a dimensão protetiva quanto a patrimonial.

Ademais, o entendimento jurisprudencial recente tem reiterado que a concessão das férias deve observar não apenas o aspecto temporal, mas também o efetivo afastamento das atividades, de modo que não se admite a manutenção do empregado em regime de

trabalho, ainda que parcial, durante o período destinado ao descanso. A jurisprudência é firme ao afirmar que “a concessão das férias é obrigação que abrange não só o período de efetivo descanso, como também o pagamento da respectiva remuneração no prazo legalmente fixado, com estipulação de pagamento de indenização em dobro para o caso de descumprimento de qualquer uma das duas condições.”<sup>[1]</sup>

Portanto, as férias não podem ser reduzidas a uma simples verba de natureza salarial, pois configuram instituto de natureza complexa: ao mesmo tempo direito social fundamental, garantia de saúde ocupacional e obrigação jurídica do empregador. Essa compreensão é essencial para que se reconheça que a fruição regular das férias é elemento indispensável à higidez das relações laborais, constituindo verdadeiro pilar do sistema de proteção ao trabalhador.

## **1.2 Fundamentos constitucionais e legais**

O direito às férias encontra assento constitucional e legal que lhe confere dupla proteção: de um lado, a sua previsão expressa como direito social, e de outro, o detalhamento normativo na Consolidação das Leis do Trabalho. O art. 7º, XVII, da CF/1988 consagra o direito às férias anuais remuneradas, acrescidas de um terço, estabelecendo garantia mínima de descanso ao trabalhador. Esse dispositivo assume caráter de cláusula pétrea, pois integra o rol dos direitos fundamentais de ordem social, voltados à preservação da saúde e da dignidade humana.

A CLT, por sua vez, disciplina minuciosamente a concessão e a fruição das férias. O art. 134 fixa o período concessivo de doze meses subsequentes ao período aquisitivo, impondo ao empregador a obrigação de conceder o descanso nesse prazo. O art. 137 prevê a sanção em caso de descumprimento, determinando o pagamento em dobro da remuneração correspondente, o que reforça o caráter cogente do instituto. Já o art. 145 estabelece que o pagamento deve ocorrer até dois dias antes do início da fruição, acompanhado do adicional de um terço constitucional.

A jurisprudência recente harmonizou a aplicação dessas normas, especialmente após o julgamento da ADPF 501, em que se declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450. A decisão afastou a interpretação que determinava o pagamento em dobro pelo simples atraso no pagamento, mantendo a penalidade apenas quando o descumprimento atinge o núcleo do direito, isto é, a ausência de concessão dentro do prazo legal.

Além disso, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) alterou a redação do art. 134, §1º, permitindo o fracionamento das férias em até três períodos, desde que um deles tenha, no mínimo, quatorze dias corridos e os demais não inferiores a cinco dias. A exigência de concordância do trabalhador reforça a dimensão protetiva, ao impedir que a fragmentação do descanso seja imposta unilateralmente.

O conjunto normativo evidencia que o direito às férias não se limita à remuneração, mas está intrinsecamente ligado ao efetivo afastamento do trabalho. O legislador, ao prever o pagamento em dobro nos casos de descumprimento do prazo concessivo, sinaliza que o núcleo de proteção não é o valor econômico em si, mas o direito ao descanso, cuja ausência compromete a higidez física e mental do empregado. Nesse sentido, a

jurisprudência tem afirmado que “o pagamento em dobro é medida de coerção ao empregador, para assegurar a fruição do descanso anual”.<sup>[2]</sup>

Portanto, os fundamentos constitucionais e legais convergem no sentido de resguardar o trabalhador por meio de regras rígidas de concessão, pagamento e fracionamento das férias, revelando que se trata de instituto essencial à ordem social e às condições dignas de trabalho.

### **1.3 Finalidade protetiva e dimensão social**

As férias representam um dos mais relevantes instrumentos de tutela da saúde do trabalhador e de equilíbrio das relações laborais. A Constituição da República, ao garantir no art. 7º, XVII, o direito ao descanso anual acrescido de um terço, evidencia que não se trata de mera vantagem econômica, mas de medida protetiva, concebida para assegurar recuperação física, mental e social do empregado. A norma constitucional projeta-se como expressão do princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, pilares que estruturam a ordem jurídica brasileira.

No plano legal, a CLT disciplina o instituto em harmonia com essa finalidade. O art. 134 fixa o período concessivo de doze meses, impondo ao empregador a obrigação de assegurar o descanso em prazo certo, justamente para evitar que o trabalhador, submetido à continuidade do labor, veja sua saúde e produtividade comprometidas. O art. 137 reforça esse caráter ao estabelecer o pagamento em dobro quando as férias não são concedidas no prazo legal, sanção que não se destina apenas a reparar financeiramente o empregado, mas a coagir o empregador a cumprir o dever de preservação da integridade física e psíquica do obreiro.

A jurisprudência recente reafirma esse caráter protetivo ao decidir que “o pagamento em dobro é medida de coerção ao empregador, para assegurar a fruição do descanso anual”.<sup>[3]</sup> Ao mesmo tempo, o Supremo Tribunal Federal, na ADPF 501, afastou a penalidade em dobro pelo simples atraso no pagamento, mas preservou a sanção para o caso de não concessão das férias dentro do período legal, reafirmando que a finalidade central do instituto é garantir o gozo efetivo do descanso.

Além disso, a reforma trabalhista permitiu o fracionamento das férias em até três períodos (art. 134, §1º, CLT), exigindo a concordância do trabalhador, o que reforça o aspecto social da norma, pois impede que o descanso seja fragmentado de forma prejudicial. A exigência de anuência do empregado confere proteção contra eventual imposição unilateral, garantindo que o descanso cumpra sua função de recomposição de energias.

Assim, a finalidade protetiva das férias é indissociável de sua dimensão social. Trata-se de instrumento destinado a assegurar a preservação da saúde, a convivência familiar e comunitária e o fortalecimento das relações laborais sob bases justas. O instituto ultrapassa o caráter meramente patrimonial, projetando-se como medida de justiça social e de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## **2. REGRAS GERAIS SOBRE CONCESSÃO E FRUIÇÃO DAS FÉRIAS**

### **2.1 Período aquisitivo e período concessivo**

A disciplina das férias no ordenamento jurídico brasileiro assenta-se em duas fases distintas e complementares: o período aquisitivo e o período concessivo. O primeiro corresponde ao lapso de doze meses de trabalho após a contratação, em que o empregado adquire o direito ao descanso anual. O segundo se refere ao prazo subsequente, também de doze meses, em que o empregador está obrigado a conceder as férias adquiridas. Essa sistemática, prevista no art. 134 da CLT, traduz equilíbrio entre a continuidade da prestação de serviços e a necessidade de assegurar ao trabalhador o efetivo gozo do descanso, sem permitir que se postergue indefinidamente a fruição do direito.

A conjugação desses prazos possui função protetiva e sancionatória. Protetiva, porque estabelece limites objetivos que impedem que o trabalhador seja mantido em atividade contínua por tempo superior ao razoável, garantindo-lhe pausas periódicas para a preservação de sua saúde. Sancionatória, porque o art. 137 determina o pagamento em dobro quando o empregador não concede as férias dentro do período concessivo. O núcleo da proteção, portanto, não está apenas no aspecto patrimonial, mas sobretudo na imposição do afastamento em tempo hábil.

A jurisprudência tem reiterado que a sanção do art. 137 incide mesmo que o empregador alegue dificuldades operacionais, pois a lei não admite justificativas para a supressão do direito ao descanso. Em caso recente, firmou-se que “o pagamento em dobro é medida de coerção ao empregador, para assegurar a fruição do descanso anual”.<sup>[4]</sup>

É relevante destacar que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 501, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450, afastando a interpretação que ampliava a penalidade para situações de atraso no pagamento, mas preservando-a integralmente quando não respeitado o período concessivo. Dessa forma, consolidou-se o entendimento de que a sanção em dobro é vinculada à violação do direito ao descanso, não a falhas meramente formais no cumprimento da obrigação pecuniária.

Esse regime jurídico, portanto, reforça a centralidade do descanso anual como instrumento de tutela da dignidade e da saúde do trabalhador. O empregador não dispõe de liberdade para escolher se concede ou não as férias, tampouco para postergá-las indefinidamente. Ao fixar prazos rígidos, o legislador buscou assegurar que o instituto cumpra sua finalidade social e que a ordem econômica se submeta à lógica de preservação da força de trabalho.

## **2.2 Pagamento antecipado e adicional constitucional de um terço**

O regime jurídico das férias impõe ao empregador não apenas o dever de conceder o descanso dentro do prazo legal, mas também a obrigação de efetuar o pagamento correspondente em momento anterior ao início da fruição. O art. 145 da CLT é expresso ao determinar que a remuneração das férias, acrescida do adicional constitucional de um terço previsto no art. 7º, XVII, da CF/1988, deve ser paga até dois dias antes do início do período de descanso. Essa antecipação visa assegurar ao empregado meios financeiros suficientes para usufruir adequadamente das férias, permitindo-lhe não apenas o afastamento do trabalho, mas também a realização de atividades que restabeleçam sua saúde e garantam a convivência social e familiar.

O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ADPF 501, afastou a interpretação que previa pagamento em dobro pelo simples atraso no cumprimento dessa obrigação, declarando a inconstitucionalidade da Súmula 450. Manteve, entretanto, a sanção em dobro do art. 137 da CLT quando as férias não são concedidas no período concessivo, reforçando que a finalidade do pagamento antecipado não é meramente formal, mas voltada ao efetivo gozo do descanso. Ao mesmo tempo, decisões recentes afirmam que “a concessão das férias abrange não só o afastamento do trabalho, mas também o pagamento da remuneração no prazo legal, com sanção em dobro apenas para a hipótese de descumprimento do período concessivo”.<sup>[5]</sup>

Além disso, o adicional de um terço constitucional cumpre função específica de valorização do trabalho, assegurando ao empregado recursos extras que reforçam o caráter protetivo da norma. O pagamento desse adicional, que não pode ser suprimido nem compensado, é exigência constitucional destinada a garantir que o direito às férias seja dotado de efetividade. A sua natureza indenizatória e protetiva já foi reconhecida pela jurisprudência trabalhista, que ressalta o seu caráter de direito fundamental, indisponível e irrenunciável.

No caso concreto analisado, os recibos de pagamento apresentados demonstram que a reclamada cumpriu rigorosamente a exigência legal, efetuando o pagamento das férias acrescido do terço constitucional dentro do prazo previsto no art. 145 da CLT, além de comprovar documentalmente o recebimento pelo trabalhador. Essa prova afasta qualquer alegação de irregularidade, pois evidencia que a finalidade do instituto foi respeitada: assegurar o descanso remunerado em condições adequadas.

Assim, o pagamento antecipado, somado ao adicional constitucional, não é mera formalidade, mas requisito essencial para que o direito às férias cumpra sua função de preservação da saúde, da dignidade e da integridade psicofísica do trabalhador. O cumprimento dessas obrigações pela empresa confirma a regularidade da concessão e demonstra que a narrativa acusatória carece de fundamento jurídico e probatório.

### **2.3 Hipóteses de pagamento em dobro**

O ordenamento jurídico trabalhista prevê situações específicas em que a remuneração das férias deve ser paga em dobro, como forma de sanção ao empregador e de proteção ao direito fundamental do trabalhador ao descanso anual. A hipótese central está disciplinada no art. 137 da CLT, segundo o qual, se as férias não forem concedidas no período concessivo de doze meses subsequentes ao período aquisitivo, o empregador deverá remunerar o período correspondente em dobro. Essa previsão tem natureza punitiva e preventiva, funcionando como mecanismo de coerção para que a obrigação legal seja cumprida tempestivamente.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 501, delimitou de forma expressa os contornos dessa penalidade, ao declarar inconstitucional a Súmula 450 do TST. Essa súmula ampliava indevidamente a sanção, estabelecendo o pagamento em dobro quando o empregador efetuasse o pagamento fora do prazo do art. 145 da CLT. Com a decisão, firmou-se o entendimento de que a dobra é devida apenas quando não observada a concessão no período legal, e não quando ocorre mero atraso no pagamento. Reconheceu-

se, assim, que o núcleo da sanção se vincula à proteção do descanso, e não a falhas meramente formais de ordem pecuniária.

A jurisprudência trabalhista tem reafirmado esse posicionamento, ressaltando que “a penalidade do art. 137 da CLT incide exclusivamente quando as férias não são concedidas dentro do prazo legal, não alcançando hipóteses de atraso no pagamento”.[6]

Essa interpretação reforça a segurança jurídica, uma vez que delimita com clareza os efeitos da mora do empregador, permitindo que tanto empresas quanto empregados tenham previsibilidade quanto às consequências da conduta adotada. Ao mesmo tempo, atende ao princípio da proporcionalidade, pois vincula a penalidade mais severa ao descumprimento do núcleo essencial do direito – a fruição das férias –, afastando sua aplicação em hipóteses menos gravosas.

No caso concreto examinado, a documentação juntada aos autos demonstra que as férias foram concedidas dentro do período concessivo e com o pagamento do respectivo terço constitucional, afastando qualquer possibilidade de aplicação da penalidade. As alegações genéricas da parte contrária não encontram respaldo probatório, já que não há demonstração de descumprimento do prazo legal. Nesse cenário, a improcedência do pedido de pagamento em dobro se impõe como medida de justiça, em respeito ao art. 137 da CLT e à orientação consolidada pela jurisprudência constitucional e trabalhista.

## **2.4 Fracionamento das férias após a reforma trabalhista**

A Lei 13.467/2017 introduziu alterações relevantes na disciplina das férias ao permitir seu fracionamento em até três períodos, nos termos do art. 134, §1º, da CLT. A nova redação fixou que um dos períodos não pode ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada. Essa inovação buscou flexibilizar a organização das férias, conciliando os interesses do empregador e do empregado, mas estabeleceu salvaguardas destinadas a preservar a função protetiva do instituto.

A exigência de anuência expressa do trabalhador para o fracionamento impede que o empregador, unilateralmente, fragmente o descanso em prejuízo de sua finalidade. O dispositivo traduz um equilíbrio normativo, pois reconhece a necessidade de compatibilizar a dinâmica empresarial com o direito fundamental ao repouso anual, sem perder de vista que o núcleo do instituto é a recomposição da saúde física e mental do trabalhador.

A jurisprudência tem afirmado que “o fracionamento das férias somente é válido se observado o limite de até três períodos, com um de no mínimo quatorze dias corridos e os demais de, no mínimo, cinco dias, além da indispensável concordância do empregado”.[7] Essa interpretação coaduna-se com a diretriz constitucional de que as férias constituem direito social indisponível, não podendo ser descaracterizado por práticas que enfraqueçam sua função protetiva.

Ao mesmo tempo, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a ADPF 501, reafirmou que a sanção em dobro prevista no art. 137 da CLT subsiste quando as férias não são concedidas no período concessivo. Esse entendimento aplica-se igualmente em caso de fracionamento irregular, hipótese em que se considera não atendida a obrigação legal, ensejando o pagamento em dobro. Assim, o fracionamento deve ser compreendido como

faculdade condicionada à observância dos requisitos legais e à manifestação livre do empregado, não como instrumento de precarização do direito.

No caso concreto em exame, os documentos anexados aos autos evidenciam que as férias foram concedidas dentro do prazo legal e, quando fracionadas, respeitaram os limites do art. 134, §1º, da CLT, além de contar com a anuência expressa do empregado. Essa comprovação afasta a pretensão da parte adversa, que, sem apresentar qualquer prova de irregularidade, pretende descaracterizar a validade do instituto.

Dessa forma, o fracionamento das férias, quando realizado nos termos da legislação vigente, não apenas é legítimo como também expressa a modernização das relações de trabalho, garantindo maior autonomia ao trabalhador e flexibilidade à empresa, desde que preservado o núcleo do direito ao descanso anual.

## **2.5 Restrições quanto ao início das férias próximas a feriados ou repouso semanal**

O legislador, atento à finalidade protetiva das férias, impôs restrição específica quanto ao momento em que o período de descanso pode ter início. O art. 134, §3º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, estabelece que é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Essa limitação evita que o trabalhador, ao invés de se beneficiar do período integral de afastamento, veja parte dele consumida por dias em que já teria direito a não prestar serviços, frustrando a efetividade do descanso.

A norma consagra a proteção da integridade do instituto, pois garante que o período mínimo de fruição seja usufruído em sua plenitude. O descumprimento dessa regra, ainda que o empregador alegue conveniência operacional, configura irregularidade passível de descaracterizar a concessão válida das férias. O fundamento é claro: impedir que a coincidência com feriados ou repouso semanais reduza o alcance do direito social assegurado pelo art. 7º, XVII, da CF/1988.

A jurisprudência trabalhista vem consolidando entendimento nesse sentido, reconhecendo que “a concessão de férias em início coincidente com feriado ou repouso semanal remunerado viola o art. 134, §3º, da CLT, uma vez que esvazia parte do período de descanso a que faz jus o trabalhador”.<sup>[8]</sup> Em outra oportunidade, reforçou-se que a irregularidade não pode ser considerada mero vício formal, mas afronta ao núcleo essencial do direito, cuja observância é obrigatória pelo empregador.

No caso concreto examinado, os documentos anexados aos autos evidenciam que a reclamada concedeu as férias em datas que respeitaram a vedação legal, afastando qualquer alegação em sentido contrário. Não há indício de que o início do descanso tenha coincidido com feriado ou repouso semanal, circunstância que, se presente, poderia comprometer a validade da concessão. Ao contrário, a prova documental confirma que a empresa observou integralmente a regra protetiva.

Portanto, a restrição ao início das férias próxima a feriados ou repouso semanal remunerado reforça o caráter protetivo do instituto e assegura que sua finalidade — a recuperação física e mental do trabalhador — não seja esvaziada por práticas que diminuam a extensão real do período de descanso. Respeitada essa limitação, a



concessão mantém sua validade e eficácia, afastando qualquer pretensão de reconhecimento de nulidade ou de condenação em dobro.

### **3. ASPECTOS PROBATÓRIOS E ÔNUS DA PROVA**

#### **3.1 Documentação necessária: aviso, recibos e anotações na CTPS**

A regularidade da concessão das férias depende da observância de requisitos formais indispensáveis, cuja finalidade é assegurar a efetividade do direito do trabalhador e a segurança jurídica da relação laboral. O ordenamento exige que a empresa produza e mantenha documentos específicos que comprovem tanto a concessão quanto o pagamento das férias, permitindo a fiscalização administrativa e a instrução probatória em eventual demanda judicial.

O aviso de férias, previsto no art. 135 da CLT, deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de trinta dias, mediante documento escrito, assinado pelo trabalhador e pelo empregador. Esse aviso constitui não apenas formalidade, mas garantia de que o empregado terá condições de organizar sua vida pessoal e familiar, aproveitando de forma plena o período de descanso. Sua ausência compromete a validade da concessão e pode ensejar a imposição de sanções.

Os recibos de pagamento das férias, por sua vez, devem comprovar o adimplemento da remuneração correspondente, acrescida do terço constitucional, até dois dias antes do início do afastamento, nos termos do art. 145 da CLT. O documento deve conter, de forma clara, as datas de início e término do período, bem como o valor pago, servindo como prova robusta da regularidade da obrigação. Quando os recibos estão presentes e assinados, formam presunção de veracidade, que somente pode ser afastada por prova inequívoca em contrário.

A anotação das férias na CTPS, física ou digital, completa o conjunto de documentos exigidos. Essa providência garante publicidade e autenticidade à informação, conferindo segurança tanto ao empregado quanto ao empregador. Trata-se de medida de ordem pública, que reforça a higidez das relações de trabalho e permite que o direito ao descanso seja controlado em eventuais fiscalizações.

A jurisprudência é clara ao reconhecer que “a prova documental consistente em aviso de férias assinado, recibo de pagamento com as datas de fruição e anotação na CTPS é suficiente para demonstrar a regularidade da concessão, cabendo ao empregado o ônus de infirmar tais registros”.<sup>[9]</sup> Essa interpretação harmoniza-se com a teoria da aptidão para a prova, que impõe ao empregador o dever de apresentar os documentos que estão sob sua guarda, mas também transfere ao empregado o encargo de demonstrar eventual falsidade ou irregularidade.

No caso analisado, a empresa apresentou aos autos os avisos devidamente assinados, os recibos de pagamento dentro do prazo legal e a anotação na CTPS digital, comprovando a integral observância dos arts. 135 e 145 da CLT. A parte contrária, entretanto, não trouxe prova capaz de infirmar essa documentação, limitando-se a alegações genéricas de descumprimento. A análise crítica desse conjunto evidencia que a narrativa autoral não se sustenta diante dos elementos objetivos produzidos pela defesa.

Assim, a documentação exigida pela legislação e regularmente apresentada nos autos confirma a concessão válida e eficaz das férias, afasta a pretensão de nulidade e reforça a conclusão de que a empresa agiu em conformidade com a ordem jurídica.

### **3.2 Ônus probatório do empregador e teoria da aptidão para a prova**

A controvérsia acerca da concessão e do pagamento das férias coloca em evidência a relevância da distribuição do ônus probatório. O art. 818 da CLT, em harmonia com o art. 373 do CPC, estabelece que incumbe ao empregador comprovar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito alegado pelo trabalhador. Nesse contexto, compete à empresa demonstrar que cumpriu regularmente as obrigações relacionadas às férias, mediante a apresentação do aviso prévio de trinta dias, do recibo de pagamento efetuado até dois dias antes do início do descanso e da anotação na CTPS.

A aplicação da teoria da aptidão para a prova reforça essa orientação. Trata-se do princípio segundo o qual o encargo probatório deve recair sobre a parte que se encontra em melhores condições de produzi-la, tendo em vista a sua proximidade com a fonte de prova e a sua capacidade de custódia documental. No caso das férias, é inequívoco que o empregador detém os meios de comprovar a regularidade da concessão e do pagamento, razão pela qual lhe é atribuída a obrigação de juntá-los em juízo.

A jurisprudência tem reafirmado essa diretriz ao decidir que “compete ao empregador comprovar a regular concessão e o pagamento das férias, mediante apresentação de documentos idôneos, como aviso, recibo e anotação na CTPS”.<sup>[10]</sup> Essa decisão reafirma que a ausência de tais documentos gera presunção favorável ao trabalhador, ensejando a procedência do pedido de pagamento em dobro ou de indenização correspondente.

No entanto, uma vez que a reclamada apresenta prova documental consistente, devidamente assinada e em conformidade com a legislação, a presunção se inverte, incumbindo ao trabalhador o ônus de infirmar a veracidade ou autenticidade dos documentos. Alegações genéricas de coação ou de irregularidade não se prestam a afastar a validade da prova, sendo indispensável a produção de elementos objetivos e concretos que demonstrem o vício alegado.

No caso em exame, os autos revelam que a empresa apresentou avisos de férias assinados, recibos de pagamento dentro do prazo legal e anotações lançadas na CTPS digital, de modo que o conjunto documental evidencia a observância do art. 135 e do art. 145 da CLT. A parte autora, por sua vez, limitou-se a contestar de forma abstrata a validade dos registros, sem produzir qualquer elemento probatório capaz de infirmar a presunção de veracidade.

Assim, o correto manejo do ônus da prova e a aplicação da teoria da aptidão probatória conduzem ao reconhecimento de que a empresa cumpriu integralmente as obrigações legais. Desse modo, a improcedência da pretensão autoral mostra-se a solução juridicamente adequada, pois a prova produzida é clara, robusta e suficiente para afastar qualquer dúvida quanto à regularidade da concessão das férias.

### **3.3 Consequências jurídicas da ausência de comprovação**

A ausência de documentos idôneos capazes de demonstrar a concessão e o pagamento regular das férias produz consequências jurídicas relevantes para a relação processual. O art. 818 da CLT, em consonância com o art. 373, II, do CPC, atribui ao empregador o ônus de provar a regularidade da obrigação. Assim, quando não apresentados o aviso prévio de férias, os recibos de pagamento dentro do prazo legal e a anotação correspondente na CTPS, presume-se verdadeira a alegação do trabalhador de que o direito não foi devidamente observado.

Essa presunção tem natureza relativa, mas confere ao empregado posição de vantagem probatória, bastando-lhe alegar a irregularidade para que recaia sobre o empregador a obrigação de infirmar tal narrativa. A jurisprudência consolidou que “competete ao empregador comprovar documentalmente a concessão das férias, sob pena de condenação ao pagamento em dobro”.<sup>[11]</sup> Esse entendimento encontra fundamento na própria natureza do direito, que não se satisfaz apenas com a remuneração, mas exige o afastamento efetivo do trabalhador.

Além disso, a ausência de comprovação gera repercussões diretas na esfera patrimonial do empregador, impondo-lhe o pagamento em dobro da remuneração correspondente, nos termos do art. 137 da CLT. Não se trata de mera penalidade formal, mas de mecanismo de coerção para assegurar que o núcleo do direito seja preservado. O Supremo Tribunal Federal, ao declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450, limitou a aplicação da sanção às hipóteses de não concessão das férias no período concessivo, mas não afastou a exigência de comprovação documental da regularidade. Sem os registros exigidos, a presunção é de que o direito não foi satisfeito.

No caso concreto examinado, a parte autora limitou-se a afirmar genericamente que não teria usufruído das férias, sem indicar elementos materiais capazes de sustentar sua narrativa. Em contrapartida, a reclamada apresentou aos autos recibos de pagamento, avisos assinados e anotações na CTPS digital, o que afasta a incidência da penalidade e confirma a regularidade do ato. A fragilidade da alegação autoral evidencia que não houve descumprimento da obrigação legal, mas sim a tentativa de inverter, sem fundamento, a lógica do ônus probatório.

Portanto, a ausência de comprovação documental transfere ao empregador as consequências jurídicas mais gravosas, notadamente a condenação ao pagamento em dobro, a qual somente pode ser afastada mediante prova robusta e tempestiva da concessão e do adimplemento. Esse regime jurídico reforça a função protetiva do instituto das férias e preserva a integridade do sistema trabalhista, que não admite flexibilizações capazes de esvaziar o direito social assegurado pelo art. 7º, XVII, da CF/1988.

## **4. JURISPRUDÊNCIA E EVOLUÇÃO RECENTE**

### **4.1 Declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450**

A Súmula 450 foi editada com o intuito de estender ao atraso no pagamento das férias a sanção prevista no art. 137 da CLT, isto é, o pagamento em dobro da remuneração correspondente. Interpretava-se que, não sendo respeitado o prazo do art. 145, que exige a quitação até dois dias antes do início da fruição, o empregador deveria arcar com a penalidade máxima, ainda que as férias tivessem sido concedidas dentro do período

concessivo. Essa orientação ampliou de forma significativa os efeitos da sanção, deslocando o foco da proteção do descanso efetivo para um aspecto meramente formal do adimplemento da obrigação.

A questão foi levada ao controle de constitucionalidade, sob o argumento de que a súmula, ao criar obrigação não prevista em lei, afrontava o princípio da legalidade e excedia os limites da função interpretativa da jurisprudência. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 501, reconheceu a inconstitucionalidade da Súmula 450. Decidiu-se que o pagamento em dobro somente é devido quando as férias não são concedidas dentro do período concessivo, hipótese expressamente prevista no art. 137 da CLT, não sendo cabível sua extensão automática ao caso de mero atraso no pagamento.

Com essa decisão, reafirmou-se que a sanção pecuniária não pode ser ampliada sem fundamento legal, em respeito ao princípio da segurança jurídica. Ao mesmo tempo, manteve-se íntegro o núcleo protetivo do direito às férias, uma vez que o não gozo no prazo legal continua a ensejar o pagamento em dobro. A consequência prática é que o atraso no pagamento das férias sujeita o empregador a sanções administrativas e, eventualmente, ao pagamento de indenização por perdas e danos, mas não mais ao pagamento em dobro da remuneração.

Esse entendimento tem sido reiterado pela jurisprudência trabalhista, que passou a adotar a diretriz de que “o pagamento em dobro das férias é devido apenas quando não concedidas dentro do período concessivo, não se aplicando a hipótese de atraso no pagamento”.<sup>[12]</sup> A delimitação feita pelo STF pacificou controvérsia que gerava insegurança tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, ao fixar de maneira clara a distinção entre descumprimento do período concessivo e mero atraso no pagamento.

No caso concreto analisado, a reclamada apresentou recibos que demonstram o pagamento das férias com antecedência e a observância do período concessivo, de modo que a aplicação da Súmula 450, ainda que estivesse vigente, não encontraria respaldo. A improcedência do pedido de pagamento em dobro é, portanto, a solução juridicamente adequada, porquanto alicerçada na prova documental e no entendimento vinculante firmado em sede de controle concentrado de constitucionalidade.

#### **4.2 Novos contornos da responsabilidade do empregador**

O julgamento da ADPF 501, ao declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450, redefiniu os limites da responsabilidade do empregador quanto à concessão e ao pagamento das férias. A partir dessa decisão, consolidou-se o entendimento de que o pagamento em dobro é devido apenas quando as férias não são concedidas dentro do período concessivo, hipótese prevista no art. 137 da CLT, não sendo cabível estender essa penalidade para situações de atraso no pagamento. Essa redefinição trouxe maior segurança jurídica, mas não reduziu a responsabilidade do empregador, que continua obrigado a cumprir rigorosamente os requisitos formais e materiais impostos pela legislação.

A responsabilidade do empregador adquire novos contornos, porque passa a estar claramente vinculada à efetividade do direito ao descanso. Se antes havia margem para interpretações que transformavam falhas formais em causas de condenação em dobro,

hoje a penalidade mais gravosa incide apenas quando o núcleo essencial do direito é violado, isto é, quando o trabalhador não usufrui das férias dentro do prazo legal. Em contrapartida, irregularidades relacionadas ao atraso no pagamento continuam sujeitas a sanções administrativas e a eventual indenização por perdas e danos, mas não ao pagamento em dobro.

A jurisprudência trabalhista tem reafirmado esse entendimento ao decidir que “o pagamento em dobro das férias é devido apenas quando não concedidas no período concessivo, não alcançando a hipótese de atraso no pagamento”.<sup>[13]</sup> Essa interpretação evita a banalização da sanção pecuniária e preserva sua função coercitiva, voltada a garantir a concessão do descanso anual no prazo previsto em lei.

No caso concreto analisado, a reclamada apresentou aos autos documentos que comprovam não apenas a concessão tempestiva das férias, mas também o pagamento antecipado da remuneração correspondente, acrescida do terço constitucional. A parte adversa, por sua vez, limitou-se a formular alegações genéricas, sem trazer qualquer elemento probatório que demonstrasse o descumprimento do prazo concessivo ou o atraso na quitação. Diante disso, é impossível reconhecer a incidência da penalidade pretendida.

Portanto, os novos contornos da responsabilidade do empregador, após a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450, reforçam que o dever central consiste em assegurar o efetivo gozo das férias no prazo legal. A ausência de comprovação do descumprimento dessa obrigação torna inevitável a improcedência do pedido, pois a documentação juntada confirma o cumprimento integral das exigências legais. O reconhecimento dessa realidade não fragiliza a proteção ao trabalhador, mas a fortalece, ao concentrar a sanção no núcleo essencial do direito, preservando a proporcionalidade e a coerência do sistema trabalhista.

#### **4.3 Tendências interpretativas nos tribunais trabalhistas**

Após a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450, os tribunais trabalhistas passaram a redefinir sua linha interpretativa acerca da concessão e do pagamento das férias. A tendência predominante é de delimitar com maior precisão os contornos da responsabilidade do empregador, distinguindo de forma clara as hipóteses de descumprimento do período concessivo, que ensejam o pagamento em dobro, daquelas em que há apenas atraso na quitação, sujeitas a sanções administrativas ou, em casos excepcionais, indenização por perdas e danos.

Essa evolução jurisprudencial traduz uma busca pela segurança jurídica, compreendida como princípio fundamental que exige previsibilidade e calculabilidade das decisões judiciais.

Nesse sentido, os julgados recentes reforçam que a penalidade máxima deve incidir apenas quando o núcleo essencial do direito às férias é violado, ou seja, quando o trabalhador não usufrui do descanso no prazo legal. Em contrapartida, irregularidades de natureza formal não podem ser equiparadas à supressão do direito, sob pena de desequilíbrio entre a proteção ao empregado e a proporcionalidade da sanção.

Exemplo dessa orientação é a decisão que afirma ser “devida a dobra das férias apenas quando não concedidas dentro do período concessivo, inaplicável a hipótese de atraso no

pagamento”.[14] Esse posicionamento, reiterado em diversos julgados, demonstra que a interpretação atual busca compatibilizar a efetividade da proteção ao trabalhador com a previsibilidade das consequências jurídicas, reforçando a estabilidade das relações laborais.

No caso analisado, a documentação juntada pela empresa evidencia que as férias foram concedidas tempestivamente, com pagamento realizado dentro do prazo legal, afastando qualquer fundamento para aplicação da penalidade. A alegação da parte adversa carece de suporte probatório, revelando-se tentativa de ampliar indevidamente a incidência da sanção. A análise conjunta dos autos confirma que a reclamada observou os dispositivos legais, de modo que a pretensão autoral se mostra infundada.

Portanto, as tendências interpretativas atuais nos tribunais trabalhistas reafirmam a centralidade do princípio da segurança jurídica, orientando-se pela distinção entre o descumprimento material e as falhas formais, e estabelecendo parâmetros mais claros para a aplicação das penalidades. Essa evolução reforça que o sistema de proteção não se enfraquece, mas se fortalece, ao oferecer soluções equilibradas que preservam os direitos fundamentais do trabalhador e, ao mesmo tempo, asseguram estabilidade e coerência ao ordenamento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O exame da disciplina das férias revela que esse direito não se limita a um aspecto remuneratório, mas cumpre função essencial de proteção à saúde do trabalhador e de equilíbrio nas relações laborais. A Constituição e a CLT estruturam um regime em que a concessão dentro do prazo legal, o pagamento antecipado acrescido do terço constitucional, a vedação ao fracionamento irregular e as restrições quanto ao início próximo de feriados ou repousos são elementos que asseguram a efetividade do instituto.

A análise jurisprudencial recente, especialmente a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450, reafirma que a sanção em dobro se aplica apenas quando há violação do núcleo do direito, ou seja, a não concessão das férias no período concessivo. Essa delimitação reforça a segurança jurídica, afastando a banalização da penalidade em hipóteses de irregularidades meramente formais.

Os documentos juntados aos autos, consistentes em avisos de férias assinados, recibos de pagamento tempestivos e anotações na CTPS digital, demonstram que a reclamada cumpriu integralmente as obrigações legais. As alegações genéricas da parte adversa não foram acompanhadas de prova robusta capaz de infirmar esses elementos, revelando a improcedência da pretensão autoral.

Portanto, o conjunto normativo, interpretado em consonância com a jurisprudência atual e os princípios constitucionais, conduz à conclusão de que as férias foram regularmente concedidas e pagas. A improcedência do pedido, além de se impor juridicamente, reafirma a necessidade de prestigiar a boa-fé e a segurança das relações de trabalho, evitando condenações desproporcionais que esvaziem a coerência do sistema trabalhista.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

STF, Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 501, rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 11 ago. 2022, DJe 10 out. 2022.

TST, Embargos em Recurso de Revista n. 10128-11.2016.5.15.0088, rel. Min. Alberto Bresciani, j. 24 nov. 2021, DEJT 26 nov. 2021.

TST, Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000107-77.2018.5.02.0466, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, j. 24 abr. 2024, DEJT 26 abr. 2024.

[1] TRT-2, RO n. 1000566-54.2021.5.02.0473, 23/2/2022.

[2] TST, Ag-AIRR 1000107-77.2018.5.02.0466, 6ª T., j. 24/4/2024, DEJT 26/4/2024.

[3] TST, Ag-AIRR n. 1000107-77.2018.5.02.0466, 6ª T., j. 24/4/2024, DEJT 26/4/2024.

[4] TST, Ag-AIRR n. 1000107-77.2018.5.02.0466, 6ª T., j. 24/4/2024, DEJT 26/4/2024.

[5] TST, Ag-AIRR n. 1000107-77.2018.5.02.0466, 6ª T., j. 24/4/2024, DEJT 26/4/2024.

[6] TST, E-RR n. 10128-11.2016.5.15.0088, j. 24/11/2021, DEJT 26/11/2021.

[7] TRT-2, ROT n. 1000190-52.2019.5.03.0148, j. 11/9/2023, DEJT 12/9/2023.

[8] TRT-2, ROT n. 1000566-54.2021.5.02.0473, 23/2/2022.

[9] TRT-2, ROT n. 1000798-51.2020.5.02.0263, j. 8/8/2024, DEJT 12/8/2024.

[10] TRT-2, ROT n. 1000798-51.2020.5.02.0263, j. 8/8/2024, DEJT 12/8/2024.

[11] TST, E-RR n. 10128-11.2016.5.15.0088, j. 24/11/2021, DEJT 26/11/2021.

[12] TST, E-RR n. 10128-11.2016.5.15.0088, j. 24/11/2021, DEJT 26/11/2021.

[13] TST, E-RR n. 10128-11.2016.5.15.0088, j. 24/11/2021, DEJT 26/11/2021.

[14] TST, E-RR n. 10128-11.2016.5.15.0088, j. 24/11/2021, DEJT 26/11/2021.