



# Orientações Consultoria de Segmentos

Funcionário afastado e ultrapassa o período de concessão de férias, terá direito as férias dobradas.

01/06/2017

## Sumário

1	Questão.....	3
2	Normas Apresentadas pelo Cliente.....	4
3	Análise da Consultoria .....	4
3.1	Argumento.....	5
3.2	Decisões Judiciais.....	6
3.3	Parecer da Consultoria IOB. ....	8
3.4	Ferías Parciais em Dobro.....	10
4	Conclusão .....	11
5	Informações Complementares .....	13
6	Referencias .....	13
7	Histórico de Alterações .....	14

### 1 Questão

Esta análise trata do empregado que se afasta por doença ou acidente do trabalho no decorrer do período concessivo de férias, quando do seu retorno terá direito às férias dobradas, caso o prazo para concessão vença durante o período de afastamento.

Diante o cenário este funcionário se afasta em determinada situação em que o término do período deve ser prorrogado com os dias em que funcionário tem na situação:

- ✓ No cálculo da provisão, o sistema deve provisionar como férias em dobro, o que não pode mais ser pago no período concessivo.
- ✓ No cálculo da provisão de um mês por exemplo em que o período concessivo vence no dia 17 do mês seguinte, e o funcionário tem 30 dias de férias do período. Logo só poderia ser pago 17 dias dessas férias dentro do período concessivo, o restante 13 dias que equivale  $(30 - 17)$  devem ser provisionados em dobro.

Perguntas: Se afastamentos durante o período concessivo das férias pode prorrogar o Período Concessivo das Férias?

Se afirmativo, surge algumas questões:

- A) Se o funcionário se afasta numa situação onde tem dias pagos pela empresa.
  - A1) se este afastamento que abrange o período concessivo for menor ou igual aos dias da situação pagos pela empresa, os dias na situação prorrogam o período concessivo?
  - A2) se este afastamento que abrange o período concessivo for maior que os dias pagos pela empresa, a prorrogação é pelo total ou só pelos dias pagos pelo INSS?
- B) Se o funcionário se afasta numa situação onde não tem dias pagos pela empresa.
  - B1) se este afastamento que abrange o período concessivo pode prorrogar o período concessivo?

O término do período deve ser prorrogado com os dias que o funcionário tem na situação

## 2 Normas Apresentadas pelo Cliente

Apresenta como embasamento legal para sua solicitação a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT conforme abaixo.

*Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.*

*§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.*

*Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.*

*§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.*

*§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.*

*§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.*

*Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.*

*Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e o termo das férias.*

*Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.*

*Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.*

## 3 Análise da Consultoria

Todo empregado tem direito, anualmente, ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração, o qual é concedido por ato do empregador, que fixa a época que melhor atenda aos seus interesses e aos interesses do empregado quanto ao seu repouso e diversão, não podendo, contudo, ultrapassar o limite de 12 meses subsequentes à aquisição do direito, sob pena de pagamento em dobro da respectiva remuneração e sujeição a multa administrativa. O referido período também é chamado de "concessivo" ou "de gozo" ou, ainda, "de fruição" (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, arts. 129, 134, 136 e 137; Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, art. 10, aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 47/1981, ratificada em 1997, com o depósito do instrumento de ratificação em 23.09.1998, e promulgada pelo Decreto nº 3.197/1999).

Observa-se, portanto, que o empregado adquire direito à remuneração em dobro das férias quando o empregador não as concede nos 12 meses subsequentes à aquisição do respectivo período. O pagamento de férias em dobro tem, por conseguinte, caráter de penalidade imposta ao empregador que descumpra o prazo legal de concessão - daí o gozo simples e a remuneração dobrada.

### 3.1 Argumento

A dúvida surge quando, por qualquer motivo alheio à vontade do empregador (doença, licença-maternidade, aposentadoria por invalidez, licença sem remuneração etc.), o empregado afasta-se do trabalho no curso do período concessivo de férias, inviabilizando a concessão das mesmas nos 12 meses subsequentes à aquisição do direito. Nessa situação, o período concessivo mantém-se inalterado ou a sua contagem deve ser suspensa durante o afastamento?

Não há na legislação trabalhista dispositivo que discipline a situação. No âmbito doutrinário e jurisprudencial, há controvérsias relativas ao assunto. Parte dos doutrinadores sustenta a posição de que, na ocorrência de afastamentos do empregado das suas atividades no curso do período concessivo, a contagem do mesmo deverá ser suspensa, sendo retomada quando do retorno do trabalhador às suas funções.

Outros defendem a inalterabilidade da contagem do período concessivo por falta de dispositivo legal, expresso que a autorize.

O nosso entendimento é no sentido de que, na ocorrência de afastamentos do empregado no curso do período concessivo de férias, por motivos alheios à vontade do empregador, o respectivo período será estendido por prazo idêntico ao do afastamento.

Tal posição tem por base o fato de a lei garantir ao empregador o lapso de 12 meses para conceder as férias adquiridas pelo empregado. Se houve afastamento no curso desse período por motivo não decorrente da vontade do empregador, este não pode ser prejudicado com a diminuição do prazo que lhe foi legalmente concedido.

Portanto, existe entendimentos que nos casos da licença maternidade, por se tratar de uma situação previsível, o empregador teria como programar a concessão de férias antes destas ultrapassarem o período concessivo, sendo devido o pagamento dessas férias sejam em dobro.

Reforçamos que são apenas entendimentos e práticas adotadas pelas empresas, devido a omissão da legislação sobre o assunto em questão.

Assim, por exemplo, se o empregado afastar-se das suas atividades para percepção do auxílio doença quando faltam 5 (cinco) meses para vencer o seu período concessivo de férias, após a alta da perícia médica da Previdência Social, o empregador terá os mesmos 5 (cinco) meses para conceder as férias respectivas ao trabalhador.

Não obstante o entendimento ora adotado, considerando a existência de controvérsias acerca do tema, para diminuir a possibilidade de eventuais questionamentos, na situação retratada, caso queira e na medida do possível, mesmo com a dilação do período concessivo, o empregador poderá conceder as férias logo após o retorno do empregado, ou seja, no menor prazo que as condições de trabalho permitirem.

### 3.2 Decisões Judiciais

Reproduzimos, a seguir, algumas decisões judiciais sobre a questão.

Aposentadoria por invalidez - Férias integrais adquiridas - Embora a aposentadoria por invalidez constitua causa suspensiva do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às férias vencidas. A suspensão contratual ocorreu no curso do lapso concessivo das férias, o que não elide o direito às férias integrais já adquiridas quando de seu afastamento do trabalho. O autor faz jus às férias do período aquisitivo de forma simples, acrescidas de 1/3, uma vez que o período concessivo previsto no art. 134 da CLT ainda não havia se expirado quando sobreveio o seu afastamento, não havendo que se cogitar de pagamento em dobro. (TRT-3ª Região - RO 365/2009-071-03-00.1 - Rel. Des. Luiz Ronan Neves Koury - DJ-e 11.11.2009 - pág. 114).

Férias - Período concessivo - Pagamento da dobra - O benefício previdenciário suspende o período concessivo das férias, que deve ser retomado quando da alta. Se, descontado o período de afastamento, não houver superação do período concessivo, não faz jus o empregado à dobra das férias. (TRT-4ª Região - RO 00901-2007-025-04-00-0 - Rela Iris Lima de Moraes - J. 17.12.2008).

Férias acrescidas de 1/3, em dobro - Período aquisitivo 94/95 - Período aquisitivo das férias (16.01.94 e 16.01.95), em que a reclamante não teve afastamentos superiores a 6 meses, não havendo dúvida de que adquiriu o direito à sua fruição. Período concessivo (16.01.95 a 16.01.96), no qual os sucessivos afastamentos em razão de licença concedida pelo INSS (03.4.95 a 11.5.95

e de 26.5.95 a 30.6.96) culminaram por inviabilizar a fruição da vantagem, sem culpa ou dolo do empregador. Recurso parcialmente provido para excluir da condenação o pagamento da dobra das férias referentes ao período aquisitivo de 94/95 não usufruídas. (TRT-4ª Região - RO 00864.001/97-5 - 3ª Turma - Rel. Juiz Pedro Luiz Serafini - J. 30.05.2001).

Férias em dobro - Afastamento da autora, em benefício previdenciário, por período superior a seis meses. Interrupção do contrato de trabalho que altera o período concessivo das férias. Artigo 133, inciso IV, da CLT - Incabível a dobra pretendida. Provedimento negado. (TRT-4ª Região - RO 96.030025-2 - 1ª T. - Rel. Juiz Pedro Luiz Serafini - J. 29.04.1998).

Férias - Ausência de fruição - Afastamento do obreiro - Recebimento de benefício previdenciário (auxílio doença) - Suspensão do contrato de trabalho durante período concessivo - Pagamento de forma simples - É indevido o pagamento em dobro das férias quando o respectivo período concessivo não se completou, em virtude de suspensão do contrato de trabalho no período de afastamento do obreiro com percepção de benefício previdenciário (auxílio doença). (TRT-9ª Região - ACO 26328-2008-015-09-00-1 - 4ª Turma - Rel. Des. Luiz Celso Napp - J. 18.08.2009).

Férias - Período concessivo suspenso em decorrência de afastamento compulsório da gestante - Retomada do respectivo curso - Dobra incabível - O afastamento compulsório da gestante interrompe o contrato de trabalho e acarreta a suspensão do período concessivo de férias. Este retoma seu curso com a volta da empregada ao serviço, até que se completem os doze meses previstos no art. 134 da CLT. É incabível a dobra das férias, embora, aparentemente, aquele período tenha se esgotado durante a licença a gestante (120 dias). Por expressa disposição legal (art. 131, II, da CLT) só não fica suspenso o período aquisitivo de novas férias. (TRT-15ª Região - Proc. 5687/89 - 4ª Turma - Rel. Juiz Milton de Moura França - DOE SP 08.11.1990 - pág. 132).

Dobra de férias - Afastamento do trabalho no período concessivo - À luz dos arts. 133, IV, e 137, ambos da CLT, o afastamento do trabalhador em benefício previdenciário por prazo superior a seis meses tem efeito especial no direito às férias, não postergando o seu prazo concessivo, pois o prazo do art. 134 é peremptório pelos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, assim regido em datas e decurso natural do tempo e não pela vigência do contrato. (TRT-4ª Região - RO 0074800-52.2008.5.04.0302 - 7ª Turma - Rel. Juiz Conv. Marcelo Gonçalves de Oliveira - DJ-e 12.08.2010).

### 3.3 Parecer da Consultoria IOB.

Como existem vários entendimentos em relação ao período concessivo de férias, afim de obtermos uma segunda opinião, compartilhamos as questões com a Consultoria IOB, e reproduzimos na íntegra o posicionamento:

Pergunta
<p>bom dia!</p> <p>Cenário: durante o período concessivo, o funcionário se afasta em uma determinada situação:</p> <p>O término do período deve ser prorrogado com os dias que o funcionário tem na situação.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>. No cálculo da provisão, o sistema deve provisionar como férias em dobro, o que não pode mais ser pago no período concessivo.</li><li>. No cálculo da provisão de um mês por exemplo em que o período concessivo vence no dia 17 do mês seguinte e o funcionário tem 30 dias de férias do período. Logo só poderia ser pago 17 dias dessas férias dentro do período concessivo, o restante 13 dias (30 - 17) devem ser provisionado como férias em dobro.</li></ul> <p>Pergunta: Se afastamentos durante o Período Concessivo das férias pode prorrogar o Período Concessivo das férias? Se pode, temos algumas questões:</p> <p>A) Se o funcionário se afasta numa situação onde tem dias pagos pela empresa.</p> <p>A1) Se este afastamento que abrange o período concessivo for menor ou igual aos dias da situação pagos pela empresa, os dias na situação prorrogam o período concessivo?</p> <p>A2) Se este afastamento que abrange o período concessivo for maior que os dias pagos pela empresa, a prorrogação é pelo total ou só pelos dias pagos pelo INSS?</p> <p>B) Se o funcionário se afasta numa situação onde não tem dias pagos pela empresa.</p> <p>B1) Se este afastamento que abrange o período concessivo pode prorrogar o período concessivo?</p> <p>No aguardo, agradecemos.</p>

### Resposta

Prezado Cliente,

Esclarecemos a princípio que conforme o art. 134, caput, da CLT, as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Sempre que as férias forem concedidas após este prazo, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração (art. 137 da CLT).

A legislação não dispõe sobre a época de concessão das férias quando o empregado se afasta no curso do período concessivo.

Ocorrendo o afastamento da empregada para percepção do salário-maternidade no decorrer do período concessivo de férias, ou seja, nos doze meses subsequentes à data em que tiver adquirido o direito, muito embora inexistam fundamento expresso na legislação trabalhista, conforme mencionamos, nosso entendimento é no sentido de que, para efeito de concessão das respectivas férias, como a empresa tem condições de programar as férias da empregada para período anterior à data provável do parto e não o fez, se conceder as férias no retorno da empregada, e o período concessivo já se expirou, a respectiva remuneração será paga em dobro.

Situação diferente ocorre quando o empregado se afasta no decorrer do período concessivo por doença ou acidente de trabalho. Nessa hipótese, a empresa não tem como prever a sua doença. Portanto, o período concessivo é dilatado pelo mesmo espaço de tempo durante o qual se verificou o afastamento, permitindo, dessa forma, que o empregado goze suas férias sem acarretar o pagamento em dobro. Por exemplo, se faltavam 90 (noventa) dias para vencer o período concessivo de férias quando o empregado se afastou, quando de seu retorno, o período concessivo vencerá em 90 (noventa) dias.

Ressaltamos que poderá haver entendimento diverso ao acima mencionado.

Portanto, recomendamos que em caso de afastamento, quando do retorno do empregado, o empregador conceda suas férias o mais rapidamente possível, concedendo o aviso de férias com pelo menos, 30 (trinta) dias de antecedência.

Em relação aos seus questionamentos informamos:

A) Em se tratando de doença, entendemos que tanto os dias pagos pela empresa quanto os dias pagos pelo INSS serão computados para dilatar o período concessivo. Contudo, se o afastamento for inferior ou igual a 15 (quinze) dias, hipótese em que o pagamento é efetuado somente pela empresa, se o empregado já tivesse recebido o aviso de férias e por este afastamento alguns dias ficariam em dobro, entendemos que a empresa poderá utilizar os argumentos acima mencionados e não pagar a dobra, pois, conforme mencionamos a empresa não tinha como prever o seu afastamento.

Por outro lado, se o empregado se afasta, por exemplo, por 10 (dez) dias no meio do período concessivo, se falar em dilatação do período concessivo por 10 (dez) dias, é um risco desnecessário, pois neste caso a empresa teria tempo suficiente para programar as férias do empregado sem a ocorrência da dobra.

Em qualquer outra situação em que a empresa tenha como programar as férias do empregado, no nosso entender não dilatará o período concessivo, conforme mencionamos no afastamento decorrente da licença maternidade.

B) Em se tratando de licença não remunerada, por exemplo, o contrato de trabalho permanecerá suspenso. Tal período não será computado para efeito de férias (período aquisitivo) e 13º salário. No nosso entender, a princípio, a contagem do período concessivo também permanecerá suspensa. Contudo, dentro da mesma lógica da resposta anterior, se o empregado, por exemplo, tinha 3 (três) meses decorridos de seu período concessivo quando pediu uma licença sem remuneração de 2 (dois) meses. Quando ele retorna a empresa ainda tem 7 (sete) meses para que ele goze essas férias. Nesta hipótese essa prorrogação pode não ser aceita porque a empresa tinha como se programar nos 7 (sete) meses restantes. Portanto, por cautela, é conveniente que conceda as férias no período concessivo original.

Por fim, o documento coletivo da categoria respectiva poderá ser consultado acerca da questão. Caso haja alguma dúvida sobre provisão, consultar nossa área de Imposto de Renda e Contabilidade.

Fundamentação Legal: mencionada no texto.

### 3.4 Férias Parciais em Dobro

No cenário abaixo as férias finalizam dentro do período de aviso prévio indenizado, apesar de ser iniciada fora do período aquisitivo, como demonstrado abaixo:

Período Aquisitivo:

01/07/2015 à 30/06/2016 (vencido). Dias de direito: 30 dias

Período Concessivo:

01/07/2016 à 30/06/2017.

Data de demissão: 01/06/2017

Início do aviso prévio indenizado: 02/06/2017

Total de dias de aviso prévio: 47 dias

Final do aviso prévio indenizado: 18/07/2017

Neste caso a jurisprudência entende como férias parciais em dobro, ou seja, o empregado teria direito ao dobro somente do período que ultrapassara o período legal de concessão, ou seja, se o empregado no caso acima entrasse em férias em 15/06/2017, teríamos:

Pagamento simples de 15/06/2017 até 01/07/2017

Pagamento em dobro de 02/07/2017 até o final dos 30 dias direito.

Neste exemplo o empregado é demitido em 01/06/2017, tendo aviso prévio indenizado.

De acordo com a jurisprudência, as férias e o aviso prévio, seja ele indenizado ou não, não se confundem, e com as palavras de renomada Consultoria de mercado:

“Durante as férias o contrato de trabalho fica interrompido. Com base na interrupção do contrato, há corrente doutrinária que defende ser incabível a demissão no curso das férias, explicando que nesse período ficariam vedadas as alterações contratuais.

Corrente contrária posiciona-se no sentido de que o contrato de trabalho, ainda que interrompido, vigora plenamente durante as férias, gerando direitos e obrigações a empregados e empregadores. Para esses doutrinadores, o fato de o contrato estar em pleno vigor durante as férias do empregado torna a demissão perfeitamente possível.

Caso o empregador não dispense o empregado do cumprimento do aviso prévio, este deverá ser cumprido após o término das férias, uma vez que férias e aviso prévio são institutos distintos que não se confundem, bem como ser inválida a comunicação de aviso prévio no curso das férias

Caso haja dispensa do cumprimento do aviso prévio, nada lhe será descontado a esse título, devendo a rescisão operar-se na data do pedido. O restante das férias, não gozadas, serão convertidas em férias indenizadas, observando-se que no Termo de Rescisão a compensação dos dias indenizados será efetuada com o valor que foi pago anteriormente; ”

## 4 Conclusão

O nosso entendimento é no sentido de que, na ocorrência de afastamentos do empregado no curso do período concessivo de férias, por motivos alheios à vontade do empregador, o respectivo período será estendido por prazo idêntico ao do afastamento.

Tal posição tem por base o fato de a lei garantir ao empregador o lapso de 12 meses para conceder as férias adquiridas pelo empregado. Se houve afastamento no curso desse período por motivo não decorrente da vontade do empregador, este não pode ser prejudicado com a diminuição do prazo que lhe foi legalmente concedido.

Portanto, existe entendimento que nos casos da licença maternidade, por se tratar de uma situação previsível, o empregador teria como programar a concessão de férias antes destas ultrapassarem o período concessivo, sendo devido o pagamento dessas férias sejam feitas em dobro.

Reforço que são apenas entendimentos e práticas adotadas pelas empresas, devido a omissão da legislação sobre o assunto em questão.

Assim, recomendamos que a empresa, por medida preventiva, verifique, previamente, a posição do sindicato da categoria profissional respectiva. Lembramos, ainda, que a decisão final sobre a questão caberá ao Poder Judiciário, caso a parte que se sinta prejudicada promova a competente ação.

Recomenda-se que, caso o empregado retorne ao trabalho e possua um período aquisitivo vencido e com o correspondente período concessivo também expirado, o empregador conceda as férias ao empregado o mais rapidamente possível após o seu retorno, pré-avisando com no mínimo 30 dias de antecedência.

Já nas férias parciais em dobro, durante o período de aviso prévio, indenizado ou não, nos parece ser mais benéfico o entendimento de que é cabível o pagamento em dobro dos 30 dias a que o empregado tenha direito, já que não poderia gozar das férias durante o período de aviso, mas nada impede o empregador de seguir a corrente que entende o pagamento das férias em dobro somente sobre os dias que ultrapassarem o período concessivo.

Quanto ao momento do pagamento, não existem quaisquer manifestações normativas ou jurisprudenciais a respeito. Olhando para o princípio de maior benefício para o empregado, o ideal é que este fosse feito no momento do pagamento das férias, ou seja, dois dias antes do início do gozo, pois neste momento o empregador já terá condições de saber se haverá a ocorrência do dobro ou não. Contudo, como não existe previsão legal sobre o fato, o empregador deverá buscar apoio junto aos representantes da categoria e/ou orientações do tribunal regional que esteja vinculado.

Não obstante nossa posição, considerando a existência de entendimentos controversos acerca do assunto e a inexistência de embasamento legal expresso que discipline a questão, a não ser a sumula 81, dispositivo publicado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), no qual manifestou o entendimento de que o pagamento dobrado será sobre os dias de férias gozado fora do período concessivo.

Quanto à possibilidade de gozar as férias, no período de aviso prévio, nosso entendimento é que, tendo em vista o caráter indenizatório do pagamento em dobro das férias, e o aviso prévio como um período em que o empregado irá procurar uma outra colocação, o que descaracterizaria a possibilidade de o empregado poder gozar das férias no período do aviso prévio, já que estes institutos não se confundem.

Diante das ocorrências concretas das situações ora retratadas, o empregador deverá se acautelar, analisando os argumentos mencionados anteriormente para tomar a decisão quanto à corrente de entendimento que escolherá, pois tanto o pagamento do valor integral das férias em dobro, quanto o pagamento apenas dos dias que ultrapassaram o período concessivo, são entendimentos jurisprudenciais nos quais os tribunais se dividem, mas nenhum é considerado incorreto.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

, podemos entender que é mais benéfico o pagamento em dobro das férias na sua integralidade ao trabalhador no momento do pagamento das férias, ou seja, referente aos 30 dias em até 02 dias antes do gozo. Porém, o entendimento do pagamento apenas da diferença dos dias que ultrapassaram o período concessivo também é visto como correto por parte dos juristas, enquanto que o momento deste pagamento não há

## 5 Informações Complementares

Salientamos, que não há norma que consagre e ratifique apenas um destes dois entendimentos, tampouco o prazo para o pagamento do dobro, devendo a empresa buscar o praticado pela sua categoria ou protocolar uma consulta formal no Posto de trabalho ao qual esteja vinculado, para obter o posicionamento sobre o assunto. Fica a critério do desenvolvimento das Linha de Produtos da Totvs, atender a uma ou as duas correntes demonstradas na análise acima, de acordo estudos a serem realizados de demanda e inserção no mercado por este diferencial.

## 6 Referencias

- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)
- <http://www.ioonlineregulatorio.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?quid=I618AFA00A139693CE040DE0A24AC2BF4&nota=1&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=2#pctrb-0040-17>
- [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-81](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-81)
- [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SD1\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA386](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_381.html#TEMA386)
- <https://www.ioonline.com.br/pages/core/login.jsf>

## 7 Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado / Ticket
FL	31/03/2014	1.00	Funcionário afastado, e no decorrer ultrapassa o período de concessão de férias, terá direito as férias dobradas.	TPCJYY
FL	14/10/2016	2.00	Funcionário afastado, e no decorrer ultrapassa o período de concessão de férias, terá direito as férias dobradas.	TWFWYL
AM	01/06/2017	3.00	Funcionário afastado e ultrapassa o período de concessão de férias, terá direito as férias dobradas	851476
LFA	14/09/2017	4.00	Funcionário afastado e ultrapassa o período de concessão de férias, terá direito as férias dobradas	1359482
LFA	01/12/2017	5.00	Funcionário afastado e ultrapassa o período de concessão de férias, terá direito as férias dobradas	1726711