



## Férias: Análise comparativa do instituto entre a legislação brasileira e argentina

Alexandre Santos Sampaio

*Advogado, Mestrando em Direito pelo UniCEUB – Centro Universitário de Brasília. Especialista em Direito Público pela Associação Educacional Unyahna. Especialista em Direito Civil pela Universidade Federal da Bahia, Brasil, E-mail: sampaioalexandre@gmail.com*

**Resumo:** Este trabalho tem por desiderato realizar uma análise comparativa, no plano constitucional e infraconstitucional, entre a legislação brasileira e argentina no que concerne ao instituto das férias e verificar as principais similitudes e distinções entre as leis estudadas, com vistas a verificar se as alterações promovidas pela reforma trabalhista nas férias do trabalhador brasileiro são, ou não, desfavoráveis à luz de um ordenamento alienígena. É apontado que a legislação brasileira, mesmo após a sua mudança, a despeito do fracionamento poder gerar uma redução do tempo de desconexão do trabalho, é mais favorável do que a legislação do país vizinho, concluindo, ainda, que, neste aspecto, o parcelamento das férias, da forma como proposta, não ofende a Constituição Federal Brasileira nem a Convenção nº 132 da OIT.

**Palavras-chave:** Férias, Direito comparado, Brasil e Argentina.

## Vacation: Comparative analysis of the institute between Brazilian and Argentine legislation

**Abstract:** The purpose of this study is to carry out a comparative analysis, both constitutional and infraconstitutional, between Brazilian and Argentinean legislation regarding vacations and to verify the main similarities and distinctions between the laws studied, in order to verify if the changes promoted by the reform The Brazilian worker's vacations are unfavorable or unfavorable in the light of an alien order. It is pointed out that Brazilian legislation, even after its change, in spite of the fractionation can generate a reduction of the time of disconnection of the work, is more favorable than the legislation of the neighboring country, concluding further that, in this respect, the installment of vacation, as proposed, does not offend the Brazilian Federal Constitution nor ILO Convention No. 132.

**Keywords:** Vacation, Comparative Law, Brazil and Argentina.

## 1. Introdução

Descansar é preciso. Até o Deus todo-poderoso, após um lapso de trabalho, descansou, de acordo com o livro de Gênesis. Independentemente do tempo de repouso, o ócio, moderado e suficiente, após determinada carga de labor é salutar para a recuperação psicofísica do trabalhador.

Mesmo em máquinas, um período de inatividade é importante para que não aja o seu desgaste e inutilização prematura. Tanto é verdade que, na hora de aquisição de um veículo usado, o ano de fabricação e a quilometragem rodada são elementos a se considerar para se verificar o tempo em que o automóvel ainda pode ser útil. Nessa esteira, o movimento legislativo brasileiro de reforma trabalhista e previdenciária pretende alterar alguns dispositivos que regem a vida do obreiro, aumentando o tempo em que permanecerá na ativa, antes da aposentadoria, além de modificar a jornada de trabalho e descanso.

Analogicamente a uma máquina, se ocorrer um aumento da carga de trabalho e diminuição do descanso, pode levar a um desgaste e inutilização precoce da mão de obra. Quanto a isso, a reforma trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467 (2017) e que alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi aprovada e publicada no Diário Oficial da União, em 14/07/2017, com entrada em vigor após cento e vinte dias desta data.

Dentre os artigos modificados, encontra-se o instituto das férias anuais, que, juntamente com o salário e outros direitos, constitui o “núcleo duro” dos direitos sociais esculpidos na Constituição Federal Brasileira, por ser relevante para a classe operária, na medida em que possibilita a sua recuperação e evita a sua inatividade antecipada por doenças decorrentes da carga de trabalho, a exemplo, stress, lesões por esforço repetitivo e outras doenças ocupacionais. Além disso, as mudanças nas relações de trabalho e previdenciária sempre levam a temores e preocupações da população em geral, além de discussões quanto a sua adequação constitucional e as disposições internacionais sobre a matéria.

Por conta disso, é relevante se valer do método do direito comparado para se verificar como funciona as férias no direito estrangeiro, no presente caso, Argentina, e realizar algumas indagações: Há uma uniformidade, quanto as férias, entre os direitos comparados? A legislação brasileira, mesmo após a sua mudança, se distancia da outra? Qual das duas é melhor? O fracionamento possibilitado com a reforma trabalhista, em três períodos, compromete ou não a desconexão e o descanso do trabalhador?

Para se responder a tais indagações, faz-se necessário: 1) verificar as principais características do instituto das férias; 2) responder ao porquê de comparar com a Argentina; 3) explicitar como funciona as férias no direito brasileiro e, também, no direito argentino; 4) realizar a comparação em sentido estrito, apontando, as principais convergências e divergências entre os objetos comparados; 5) realizar críticas quanto aos objetos estudados e avaliar em qual dos ordenamentos há maior descanso para o trabalhador, bem como se o tempo concedido para a desconexão e o repouso é suficiente para que o trabalhador possa, de fato, recuperar suas forças, física e mental. Tal estudo visa, assim, avaliar a alteração legislativa brasileira nas férias em comparação à legislação argentina e ponderar, em síntese, qual das duas dá mais repouso ao trabalhador e, também, avaliar se a mudança não prejudica o tempo de desconexão e recuperação das forças do trabalhador.

## 2. Características do instituto das férias

As férias “podem ser conceituadas como um intervalo anual de descanso, garantido constitucionalmente como direito social e outorgado exclusivamente aos trabalhadores exercentes de atividades por conta alheia” (Martinez, 2012). Ainda que um trabalhador autônomo possa estabelecer um período para si de descanso, tal recesso não pode ser conceituado como férias, pois, esta “a rigor, pressupõe a assunção dos custos do período de descanso por alguém que normalmente é tomador dos serviços, hipótese em que não se insere, obviamente, o trabalhador autônomo” (Idem).

É observável também que “o período de férias usufruídas pelo empregado representa autêntica hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois não há prestação do serviço, mas o salário é devido” (Garcia, 2000). Desse modo, as férias constituem um direito concedido a favor dos empregados para que possam se abster de trabalhar por determinado período do ano sem prejuízo da remuneração, desde que cumpridas algumas exigências como a assiduidade ao labor (Barros, 2012).

Por sua vez, tal benesse não foi concedida espontaneamente pelo empregador, eis que, como a maioria dos direitos trabalhistas, decorreu de reivindicações obreiras, muitas vezes permeadas de movimentos paredistas. Apesar de tal pleito ser bastante antigo, foi no período industrial, com a sistematização e intensificação do trabalho repetitivo e braçal, que os sinais de maior fadiga do trabalhador mostraram a necessidade de um repouso maior a cada ano trabalhado (Maranhão, 1998).

O Tratado de Versalhes, de 1919, e a Convenção de Genebra, de 1921, emergentes da chamada I Guerra Mundial, deram decisivo impulso à sua universalização nos países industrializados ou em processo de industrialização, com a roupagem complexa (repouso com remuneração) que passou a revesti-la (Pinto, 2000). As férias remuneradas surgem, portanto, após o início do século XX, em razão da revolução industrial, com a sua mecanização, intensificação das tarefas repetitivas e sobrecarga de trabalho. É neste ambiente com condições insalubres e antinatural, dentro dos centros urbanos, é que se tornou-se necessário, como mecanismo de recuperação física e mental do trabalhador, alguns dias de repouso por ano (Barros, 2012).

Estudos da medicina do trabalho, inclusive, comprovam que, após certo período de trabalho o corpo humano acumula toxinas que não são liberadas adequadamente enquanto o trabalhador encontra-se em atividade. Por conta disso, apontam os médicos do trabalho que a realização de trabalho contínuo sem férias é prejudicial à saúde do trabalhador e é necessário um descanso mais longo, além dos ordinários repousos nos domingos e feriados, com lazer e ócio para que haja a completa recuperação do empregado (Martins, 2011). A medicina do trabalho registra, também, que após o quinto mês de trabalho sem férias o empregado perde em rendimento e produtividade, principalmente em serviços de natureza intelectual. As férias são, portanto, um complemento ao descanso semanal remunerado (Martins, 2011).

Assim sendo, da mesma forma que é interesse do trabalhador descansar e gozar das férias, é interesse também do Estado que ele a usufrua, de maneira irrenunciável, tendo as férias um caráter de higiene e saúde do trabalho (Martins, 2011). De igual modo, estudos realizados na National Heart, Lung and Blood Institute (Instituto do coração, pulmão e sangue) e pela Universidade de Boston descobriram que homens que não tiravam férias durante anos tinham uma propensão trinta por cento superior a ter um ataque cardíaco do que aqueles que gozavam das férias. Também o Centro de Corpo e Mente da Universidade de Pittsburgh realizou uma pesquisa e descobriu que a busca de

lazer, que inclui as férias, contribuiu para níveis emocionais positivos mais elevados e menos depressão, além de pressão arterial mais baixa e cinturas mais finas (McQuiston, 2017).

É, assim, uma obrigação a concessão das férias, e não uma faculdade do empregador, pois se funda em questões de ordem biológica, que é um tempo de repouso para que o empregado possa ver restituída as suas energias gastas, psíquicas e físicas, permitindo que retorne em melhores condições para exercer plenamente suas funções no trabalho (Barros, 2012). Em razão da sua função, as férias remuneradas, que antes eram um prêmio à permanência e fidelidade do obreiro à empresa que trabalha, se tornou um importante mecanismo para evitar doenças e absenteísmo da classe trabalhadora permitindo uma maior eficiência das atividades desenvolvidas pelo obreiro (Barros, 2012).

À propósito, o Brasil, atendendo ao apelo da massa trabalhadora, foi um dos pioneiros a instituir férias anuais remuneradas, em 1925, por meio do Decreto nº 4.982 (1925), o qual se concedia 15 dias de férias a várias categorias profissionais, “sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações”. As férias, em sentido amplo, configuram “uma obrigação de não fazer imposta ao empregado e uma obrigação de dar e de fazer atribuída ao empregador”.

A preocupação com a fadiga do trabalhador, aliás, não é matéria exclusiva do ordenamento jurídico brasileiro, mas sim de toda a comunidade internacional. Tanto é verdade que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas [ONU], em seu artigo XXIV, determina que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948). De igual modo, a Organização Internacional do Trabalho [OIT] disciplina atualmente a questão por meio da Convenção nº 132, aprovada em Genebra em 1970. Para o presente estudo, é relevante transcrever as seguintes disposições:

Art. 3

1. Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada.
2. Todo Membro que ratifique a convenção deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação.
3. A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 semanas de trabalho, por um ano de serviço. (...)

Art. 8

1. O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.
2. Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos.

Vê-se da Convenção supra que o seu atendimento demanda a observância de férias anuais remuneradas com duração mínima determinada, não podendo ser inferior a 3 semanas, que equivale a 21 dias corridos, cabendo o seu fracionamento, desde que um período corresponda a, no mínimo, duas semanas, salvo estipulação em contrário.

O Brasil ratificou a Convenção em comento, sendo esta promulgada no ordenamento brasileiro por meio do Decreto nº 3.197 (1999). Ao ratificar a Convenção, o Brasil comunicou a OIT que haverá, sempre, no Brasil trinta dias de férias remuneradas, não ressaltando qualquer categoria profissional. Desse modo, todos os obreiros gozam

das férias remuneradas de, a princípio, trinta dias (Barros, 2012), inclusive aqueles que recebem remuneração calculada por peça, tarefa, comissão ou gorjeta, salvo quando envolver trabalho de regime de tempo parcial (Martins, 2012).

Por sua vez, a Argentina não ratificou a Convenção acima, mas apenas a Convenção nº 52 da OIT (1936), que trata sobre férias anuais remuneradas. Esta norma internacional, de relevante, obriga os seus membros a prever como direito ao trabalhador a “*después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos*”. Não há nesta Convenção, assim, a previsão de seu parcelamento, provavelmente por conta do período de descanso diminuto.

Desse modo, é observável que as férias anuais remuneradas não se traduzem em um tempo mínimo fixo de repouso nem tampouco na proibição de seu parcelamento. Ao contrário, a Convenção nº 132 da OIT admite o parcelamento, sendo o mínimo de férias de 3 semanas, ao passo que a Convenção nº 52 da OIT previa apenas seis dias úteis de repouso a título de férias anuais remuneradas.

Augusto César Leite de Carvalho (2011), ao expor as características e diferenças entre as férias em diversas regiões do mundo, pondera:

- Na sociedade ocidental, o trabalhador costuma reservar um período do ano para intensificar o convívio com a família e amigos, às vezes viajando para conhecer outros lugares ou se mudando, provisoriamente, para estações de veraneio. O seu descanso remunerado o reanima, quebra a rotina de trabalho e renova a sua capacidade produtiva.
- Em países centrais, que monopolizam o alto conhecimento tecnológico e comandam a atual ordem econômica, ocorre de a riqueza estar mais bem distribuída e ser mais generosa a oferta de emprego, deliberando-se o gozo de férias e o seu período correspondente através da autonomia coletiva, à mercê da vontade dos atores sociais.
- Entre outros povos, sobretudo em meio àqueles que tocam a economia dependente, periférica, provedora apenas de matéria-prima e mercado, a tradicional garantia de férias precisa ser erigida a direito fundamental e estar positivada em lei, pois o empregado carece de poder de barganha para exigí-la, sem pôr em risco o emprego, e o empregador a assimila, não raro, como custo financeiro sem contrapartida, além do desconforto de ter que suprir a ausência do empregado em gozo de férias.

Vê-se, nessa senda, que as férias, ao ser erigida como um direito fundamental, positivada em Lei, é reflexo do próprio desenvolvimento social de determinado povo e da relação de hipossuficiência do empregado frente ao empregador. Como características das férias, portanto, pode-se extrair, em síntese, a busca por prever um descanso para o obreiro, como medida de saúde do trabalho, na busca de repor as suas energias.

### 3. Por quê comparar com a argentina?

Uma das preocupações quando se pretende realizar um estudo de direito comparado é analisar a importância da comparação e, ao mesmo tempo, justificar a escolha da norma, no presente caso, uma norma estrangeira. Sobre a atividade de comparação, Rui Pinto Duarte (2006) leciona que:

O Direito Comparado é mais do que o estudo dos vários Direitos; implica a justaposição dos resultados desse estudo e o registo das semelhanças e das diferenças (o que não obriga necessariamente a que nos estudos comparativos surja uma seção formalmente autônoma evidenciando tal registro; a comparação pode estar implícita no modo de descrição dos vários Direitos).

Certeiramente, o autor explica que, muitas vezes, o conhecimento dos Direitos estrangeiros é mesmo imposto pelos Direitos nacionais (caso da aplicação das regras de conflito do Direito Internacional Privado). Outras vezes, é o caráter “importado” de certas soluções legislativas que leva o jurista a debruçar-se, em sede de interpretação do seu próprio direito, sobre os direitos estrangeiros. A comparação dos direitos ajuda, pois, ao conhecimento do direito próprio. Sublinha, ainda, que há que o confronto de soluções contribui para o melhor entendimento da solução consagrada pelo nosso Direito (Duarte, 2006).

Quanto a isto, a Argentina não pode ser enquadrada como um país da mesma família legal do Brasil, pois, apesar de seu ordenamento adotar o *civil law*, há uma distância muito grande de suas características, tais como as suas origens, história, sua dimensão territorial ou sua língua. No entanto, é um país vizinho que faz fronteira com o Brasil e integra o bloco econômico denominado Mercado Comum do Sul – Mercosul, instituído por meio do Tratado de Assunção, de 1991.

Nessa esteira, se as tratativas do Mercosul avançarem ao longo do tempo e a integração entre os países aumentar, com maior liberdade do fluxo migratório de trabalhadores, nos mesmos moldes da União Europeia, a legislação laboral dos países pode influenciar na atração ou repulsa de mão de obra qualificada. Daí a relevância do estudo e a necessidade de se verificar como é a legislação do país vizinho no que toca aos institutos laborais que, no presente caso, visa analisar as férias.

Ademais, como se verá adiante, as férias do trabalhador argentino não são iguais ao do trabalhador brasileiro, bem como a Argentina não ratificou, como visto alhures, a Convenção nº 132 da OIT, diferentemente do Brasil. É nas distinções percebidas na comparação que reside a maior importância do método comparativo, pois viabiliza, além de uma visão mais ampla do instituto, uma possibilidade de aprimoramento do objeto comparado.

A esse respeito, John Bell (2011) entende que se uma lei executa certas tarefas comuns em todo o mundo, ou pelo menos nos países desenvolvidos, torna-se natural que esses países devem olhar como essas tarefas são realizadas em outro lugar, para fins de comparar e buscar as melhores soluções jurídicas. Dentro desse escopo é que se pretende fazer a comparação, uma análise de um instituto específico, férias, mas buscando observar as semelhanças e distinções dignas de notas para, ao final, realizar uma crítica de como é tratada as férias nos países em questão, buscando as melhores soluções dentro da comparação empreendida.

Não se buscará nas linhas posteriores analisar todo o ordenamento laboral argentino, realizar uma macro comparação, mas sim busca-se uma micro comparação que consiste na preocupação com um problema ou instituto específico, focando em uma particular questão como ponto para discussão da matéria. A divisão, contudo, entre macro e micro comparação, é tênue e flexível (Kötz & Zweigert, 2011). Ademais, não se pretende nestas breves linhas esgotar o tema, mas apenas abordar os principais e mais relevantes pontos e contribuir para a reflexão da matéria. Por tais razões e dentro do recorte comparatístico feito, a Argentina, país que mantém estreito relacionamento com o Brasil, foi escolhida como objeto da comparação.

#### 4. Férias no ordenamento brasileiro

No Brasil, as férias remuneradas anuais têm status constitucional, sendo um direito social fundamental que não pode ser alterado por simples lei ordinária. Em seu art. 7º,

inciso XVII, a Lei maior estabelece como direito do trabalhador o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

Vê-se que a Constituição brasileira não estabelece o período de férias em seu texto, mas apenas o direito de férias remuneradas anuais com um acréscimo de um terço do salário normal. Como não há limites na Lei maior, a quantidade de dias de repouso pode ser, por norma infraconstitucional, estabelecida de maneira variável, considerando, por exemplo, a carga horária de trabalho ou as faltas injustificadas ao serviço. Desse modo, as férias são devidas a cada ano cabendo ao empregado receber a mesma remuneração que receberia se estivesse trabalhando, com acréscimo de um terço, constitucionalmente garantido (Martins, 2012).

Quanto a isso, a CLT regula a matéria nos artigos 129 a 153. Em seu artigo 129, com redação semelhante à Convenção nº 52 da OIT, dispõe que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo de sua remuneração.

Posteriormente, estabelece que a cada período de doze meses o empregado terá direito a férias de, em regra, trinta dias corridos, com decréscimos por faltas injustificadas ao serviço, senão vejamos:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (catorze) faltas;
- III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Para empregados com contratos de trabalho em regime por tempo parcial, com jornada semanal de cinco a vinte e cinco horas, as férias são proporcionais à jornada de trabalho, senão vejamos:

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
- II - dezasseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
- III - catorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
- IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
- V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
- VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Tal escalonamento parece ser razoável, pois, por ter um tempo de trabalho semanal reduzido, também a fadiga tende a ser mais reduzida do que um trabalhador em tempo integral que é, em regra, de quarenta e quatro horas semanais, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal Brasileira (1988). Nesse sentido, se o trabalhador a tempo parcial tem uma jornada menor, é correto que as férias tenham, igualmente, duração menor, inclusive se tiver faltas injustificadas que poderão reduzir as férias à metade (Martins, 2012).

Contudo, o período de férias para o empregado sob o regime de tempo parcial ofende as disposições da Convenção nº 132 da OIT ao estipular férias inferiores a três semanas para o empregado, na medida em que a mencionada norma internacional não diferencia trabalhador de regime integral do parcial. É relevante pontuar, também, que as férias legalmente instituídas são um piso a ser observado pelo empregador e não um teto, não obstante, contudo, que este conceda um período de descanso maior para o obreiro, seja por liberalidade ou por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Quanto à concessão, as férias, em qualquer caso, somente são devidas após o obreiro completar um ano de trabalho. Impende assinalar, também, que nem toda categoria profissional é sujeita a CLT, como é o caso, por exemplo, dos empregados domésticos e servidores públicos, que possuem lei própria. No entanto, a concessão de férias anuais remuneradas de trinta dias corridos é semelhantemente reproduzida nos diplomas legais respectivos.

A legislação trabalhista brasileira também admite a conversão parcial das férias em pecúnia de, no máximo, um terço das férias. Neste caso, por exemplo, o empregado gozará de vinte dias de férias corridos e perceberá em dinheiro os dez dias restantes. Tal conversão é um direito do empregado e não do empregador, por isso não pode o obreiro ser obrigado a realizar a conversão. Além disso, por ser um direito ligado à saúde do empregado, que visa a recuperação da fadiga laboral, é entendido como direito irrenunciável, não podendo ser relevado pelo empregado nem tampouco suprimido pelo empregador, sob pena de pagamento em dobro das férias vencidas, aquelas que não são concedidas ou o são após o período concessivo. A esse respeito, as férias são “sendo elas um direito social ligado às medidas de medicina e segurança do trabalho, não podem ser excluídas das cláusulas contratuais, tampouco restringidas quanto à dimensão mínima prevista em lei” (Martinez, 2012)

Por seu turno, ao tratar sobre fracionamento das férias, o art. 134 da CLT, com redação anterior à reforma trabalhista, disciplina que:

Art. 134 - 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

§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos

§ 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Desse modo, a regra anterior era a concessão de todas as férias em um único período e o seu fracionamento, em dois períodos, um caso excepcional, sendo uma das parcelas de, no mínimo, dez dias corridos. Para os menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos de idade, as férias deveriam ser concedidas em única parcela.

Já com o novo texto, promovido pela Lei nº 13.467 (2017), as alterações promovidas no instituto das férias atingiram apenas a regra do seu fracionamento, bem como foi revogado a previsão de concessão única para determinadas faixas etárias. O caput do art. 134 permanecerá inalterado, sendo a regra ainda a concessão das férias em um único período, mas o parágrafo primeiro foi modificado para possibilitar o parcelamento em até três períodos, um maior de, no mínimo, catorze dias corridos e os demais com, no mínimo, cinco dias corridos. Será substituído, ainda, a previsão de “casos excepcionais” pela concordância do empregado. Por sua vez, o parágrafo segundo foi revogado, possibilitando o parcelamento indistintamente para todos os empregados regidos pela CLT.

Foi incluído, ainda, um parágrafo terceiro no suso artigo para impedir o início das férias dois dias antes de feriados ou de repouso semanal remunerado. Isso porque, como as férias são contadas em dias corridos, o início antes de tais períodos é desfavorável ao empregado. Tal mudança, portanto, foi, em regra, favorável ao empregado ao buscar maximizar o seu repouso e evitar a junção indevida do repouso semanal remunerado com as férias.

Vê-se que as alterações promovidas com a dita reforma trabalhista, no que tange as férias do empregado, não foram muito significativas e a mudança nas regras de parcelamento não foram, a rigor, desfavoráveis ao empregado, na medida em que mantém a regra da concessão em período único e o seu parcelamento é condicionado a sua concordância, além de vedar o início das férias antes de feriados ou de repouso semanal remunerado. Apesar da possibilidade de um fracionamento maior das férias, em até três parcelas, que pode dificultar uma efetiva desconexão do trabalho, o que importa é que o trabalhador goze efetivamente as suas férias, com lazer e ócio, pois há estudos que apontam que “dependendo da pessoa, pode ser até mais benéfico ter diversos períodos curtos de descanso do que apenas férias longas” (McQuiston, 2017).

Ou seja, o que conta, apesar de ser importante um número mínimo de dias de férias para que ocorra a efetiva desconexão do empregado, é o trabalhador aproveitar o descanso com bom sono, exercícios físicos, lazer e relacionamento social (McQuiston, 2017). Por outro lado, num viés psicológico e social, de acordo com a American Psychological Association [APA], há uma tendência cada vez maior de dificuldade do trabalhador se desligar totalmente, durante as férias, do ritmo de trabalho stressante. As tecnologias, por exemplo, facilitam que o empregado continue conectado à distância com seus afazeres recebendo emails ou chamadas, por exemplo, o que impede a desconexão com a atividade laborativa (APA, 2017).

Sem o gozo efetivo das férias, o aumento dos níveis de stress pode desencadear uma série de comportamentos menos saudáveis, como fumar, comer em demasia, consumo de bebidas alcoólicas, dentre outros comportamentos nocivos, como uma forma de lidar com a ansiedade do labor, trazendo, por consequência sérios problemas de saúde ao trabalhador (APA, 2017).

Mas, enfim, é necessário indagar: quantos dias são necessários para ocorrer uma efetiva desconexão do trabalho? É suficiente um par de semanas ou é necessário mais? Segundo um estudo realizado pela empresa Randstad na Espanha, sessenta e dois por cento dos entrevistados precisavam de menos uma semana para se esquecer da sua rotina de trabalho, enquanto outros trinta e oito por cento necessitavam de pelo menos duas semanas ou mais para realmente ocorrer uma desconexão. Embora esses dados sejam gerais, eles podem variar segundo alguns fatores como o grau educacional e o sexo (Carpallo, 2016).

No entanto, mais importante do que a quantidade de férias é a sua qualidade. Por isso, férias é para descansar e desconectar. É preciso diferenciar entre fazer turismo e ter férias. Se ocorre uma viagem de turismo prazeroza de uma semana é possível que haja a desconexão, mas não o descanso. Neste caso, é necessário mais uma semana para descansar e adaptar à volta (Carpallo, 2016). Assim sendo, mais do que o fracionamento ou não das férias, o relevante é a efetiva desconexão do trabalhador, junto com um número razoável de dias de efetivo repouso.

Por outro lado, apesar de, como visto alhures, não ser possível, de antemão, definir, para cada específico trabalhador, um número ideal de dias contínuos de férias, parece

que catorze dias ininterruptos é um quantitativo, na média, razoável. Por conta disso, três frações possíveis num total de trinta dias de férias acaba por, em alguns casos, comprometer a efetiva desconexão do trabalhador que demande um descanso mais alongado.

Contudo, destaca-se que o fracionamento não é uma regra, pois ainda existe a possibilidade da concessão dos trinta dias de férias em um único período. O fracionamento depende da concordância do empregado e de uma negociação com o empregador. Destarte, o parcelamento deve se dar para melhor atender as necessidades fisiológicas e sociais do trabalhador, considerando as suas peculiaridades e necessidades de desconexão e repouso do trabalho. Do contrário, poderá gerar um nocivo comprometimento da necessária recuperação do empregado.

Além disso, observa-se que a mudança promovida no art. 134 da CLT ainda vai ao encontro das disposições lançadas na Convenção nº 132 da OIT, art. 8º, ao contrário da redação anterior, ao garantir que uma das parcelas, em caso de fracionamento, seja de, no mínimo, quatorze dias. Percebe-se, da comparação das normas no direito interno, que a mudança promovida, além de não ir de encontro ao comando constitucional, que estabelece apenas o gozo de férias anuais remuneradas com adicional de um terço do salário normal, não guarda antinomia, neste particular, com norma de direito internacional em vigor e ratificada pelo Brasil, qual seja, a Convenção nº 132 da OIT, apesar da necessidade de, em caso de fracionamento do período anual de descanso, observar as reais necessidades do trabalhador de desconexão e repouso do trabalho, finalidades precípuas das férias.

## 5. Férias no ordenamento argentino

A Constituição Nacional da Nação Argentina concentra os direitos dos trabalhadores em um único e extenso artigo, senão vejamos:

*Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.*

Depreende-se que a Constituição Argentina apenas garante as férias remuneradas, nada falando de qualquer adicional ao salário, relegando para a lei ordinária o seu disciplinamento, como período e forma de concessão. Por conta disso, os contratos de

trabalho argentino são regulados ordinariamente pela Ley nº 20.744 (1976) e o regramento das férias é exposto em seus artigos 150 a 157. Em seu artigo 150 expõe o período de férias laborais:

*ARTICULO 150 - Licencia ordinaria.*

*El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:*

*A. De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.*

*B. De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).*

*C. De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).*

*D. De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.*

*Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.*

Extrai-se que as férias do empregado argentino são escalonadas por tempo de serviço, com início em 14 dias de férias corridos por até cinco anos de antiguidade no emprego, podendo chegar a, a partir de vinte anos de antiguidade no trabalho, trinta e cinco dias corridos de férias. Parece que a lógica de tal escalonamento é que o funcionário no início do contrato de trabalho tem uma menor fadiga, razão pela qual tem menos férias. À medida em que os anos vão passando, existe um aumento dos dias de férias concedidos para uma maior recuperação do empregado.

Quanto aos empregados sob o regime de tempo regime parcial, com a jornada de trabalho semanal reduzida, não há distinção entre a quantidade de férias deste trabalhador para o empregado sob o regime de tempo integral, que labora quarenta e oito horas semanais, de acordo com a Ley nº 11.544. Assim, quantidade de dias de férias é a mesma em qualquer caso, escalonado a depender da antiguidade do empregado.

Para gozar do direito, o trabalhador deverá ter trabalhado no respectivo ano do benefício, nos termos do art. 151 da aludida Lei, ao menos, a metade dos dias úteis. Prevê-se também que as férias terão início em dias úteis ou no dia seguinte a feriado, com vistas a ampliar o descanso do trabalhador e evitar que as férias tenham início em data que não haveria, de qualquer modo, labor. Além disso, com vistas a aproveitar o verão, as férias deverão ser concedidas no período compreendido entre “1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente” (artículo 154).

O objetivo das férias no direito argentino parece ser o mesmo que o do direito brasileiro, que é primordialmente o descanso e recuperação do obreiro, além de possibilitar um convívio maior com a família e a sociedade. Em decisão do Tribunal del Trabajo argentino ficou consignado que:

*VACACIONES: ALCANCES. En relación al rubro vacaciones, reconocidas como adeudadas al actor, al respecto debe puntualizarse que el Instituto de las vacaciones tiene la finalidad de lograr no solo la reparación física y moral del trabajador, sino también a que se acerque íntimamente a la familia y conviva con ella y se proyecte a la vida social, no pudiéndose por ello compensarse en dinero, por lo que solo corresponde reconocer la percepción de las vacaciones.*

Não há na lei estudada previsão de fracionamento de férias nem tampouco de conversão de parte do descanso em pecúnia. De igual modo, da mesma forma que a

Constituição, não há direito a adicional de férias, mas apenas a uma retribuição equivalente ao salário do obreiro no período de repouso. No entanto, na prática, é usual o seu fracionamento por meio de comum acordo entre as partes. Neste sentido, explica Enrique Caviglia (2017) que:

*La redacción adoptada por el texto legal no permite el fraccionamiento, pues la ley dispone que el trabajador goce de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado (artículo 150). (...)*

*Como una solución de hecho, pero no de derecho, es común que el empleado tome una parte de sus vacaciones, reservando el resto para su goce en otra época del año, de común acuerdo con el empleador, sin perjuicio de que éste liquide la totalidad del salario vacacional.*

*Ésta práctica, si bien es usual, no debe llevar a pensar que cuenta con respaldo normativo, pues como se expresó, la norma general no lo proporciona. El empleador debe tener en cuenta que el incumplimiento de las normas relativas a las vacaciones es una infracción grave, que actualmente tiene una sanción cuyo monto ha sido incrementado significativamente.*

*Las infracciones graves se sancionan con una multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado (Ley 25212, artículos 3, inciso d) y artículo 5°, inciso 2° (artículo sustituido por el artículo 1° de la Ley 26941) del Anexo II "Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales").*

Nessa senda, à exceção de algumas situações peculiares em que o fracionamento é permitido por se tratar de uma situação particular do setor de atividade, como as pequenas empresas, a regra legal geral argentina é a vedação ao fracionamento das férias, apesar da prática não se coadunar com a Lei, sujeitando o empregador a ser multado por incorrer em descumprimento aos preceitos legais. Da mesma forma que o direito brasileiro, em caso de fracionamento das férias, ainda que sem amparo legal e por comum acordo entre as partes, deve-se observar as peculiaridades e reais necessidades do trabalhador para garantir uma efetiva desconexão e repouso, pois senão o objetivo das férias não será alcançado.

É relevante pontuar, também, que as férias legalmente instituídas são um piso a ser observado pelo empregador, não obstante, contudo, que este conceda um período de descanso maior para o obreiro. Quanto a isso, os direitos expostos no ordenamento argentino constituem um núcleo mínimo de proteção ao trabalhador, cabendo a sua expansão e não a sua redução por meio de negociação. A esse respeito, César Arese (2017) explica que:

*Es una característica central del sistema jurídico laboral que consolida o petrifica los derechos incorporados a los contratos individuales de trabajo por la vía heterónoma, autónoma colectiva e individual. Es más, las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo son nulas, así como cualquier forma de fraude y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas (arts. 13 y 14 LCT). (...)*

*La síntesis de lo expuesto es que el sistema de relaciones de trabajo se ha estructurado sobre la irrenunciabilidad y la indisponibilidad de derechos de orden público laboral de carácter general. A su vez, la negociación colectiva constituye un*

*sistema de generación normativa complementario, suplementario o reglamentario, y no dispositivo o sustitutivo de la legislación general indisponible.*

Portanto, observa-se que as férias concedidas por meio de lei, na Argentina, não podem ser modificadas em detrimento do empregado, eis que constituem direito irrenunciável e indisponível, mas é cabível, por meio de convenção ou acordo coletivo, a sua expansão para melhorar o descanso do obreiro. Por seu turno, a lei geral que trata sobre relações de trabalho não admite o parcelamento das férias que deverão ser gozadas em única parcela e de maneira contínua.

## 6. Comparação em sentido estrito

Ao se analisar como é tratado o instituto em análise nas legislações comparadas, observa-se que há distinções que merecem destaque para o presente estudo. É observável que, inicialmente, ambas as constituições preveem o direito à férias anuais remuneradas. Porém, o adicional de um terço do salário somente existe na Constituição brasileira. De igual modo, ao tratar sobre as Convenções internacionais da OIT, o Brasil ratificou ambas as convenções, de nº 52 e 132, ao passo que a Argentina apenas ratificou a primeira.

Quanto ao quantitativo de dias de férias, no geral o ordenamento jurídico do Brasil concede maior período de férias, de, em regra, trinta dias corridos, contra o escalonamento das férias existente na Argentina, a partir de catorze dias corridos. Apenas a partir de vinte anos de antiguidade no trabalho é que o empregado argentino goza de umas férias maior do que o brasileiro, de trinta e cinco dias corridos. Por sua vez, o Brasil adota o escalonamento de férias para o empregado sob o regime parcial, com férias proporcionais à jornada de trabalho semanal, de oito a dezoito dias, enquanto que a Argentina adota a mesma regra, tanto para o empregado sob o regime parcial como para o regime integral.

De acordo com o “Working Conditions Laws Report”, elaborado pela OIT, as férias na Argentina, que possui uma jornada máxima semanal de trabalho de quarenta e oito horas, representa dez dias úteis de repouso, enquanto que no Brasil, que possui uma jornada máxima semanal de trabalho de quarenta e quatro horas, as férias representam vinte e um dias úteis, o dobro, portanto, das férias ordinárias concedidas na Argentina (OIT, 2012).

Quanto maior o descanso, mais completo tende a ser o restabelecimento do empregado, aumentando a sua produtividade e evitando o absenteísmo por doenças ocupacionais. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2010), inclusive, assevera que “há comprovação científica de que, para o total restabelecimento das forças físicas e psíquicas da pessoa, é necessário período mais extenso de descanso, como ocorre nas férias”. Desse modo, as férias não é um benefício apenas para o empregado, mas também para o empregador, para a sociedade e para a família do obreiro, na medida em que mantém um funcionário mais produtivo, feliz, integrado à vida social e tendente a ter menos doenças decorrentes da fadiga laboral.

Além disso, o descanso anual figura em um cenário de proteção à dignidade da pessoa humana, sendo a sua não concessão não apenas uma irregularidade, passível de multa, por exemplo, mas sim um dano que pode repercutir numa grandeza maior, que é a própria liberdade individual de programação da vida do trabalhador com uma exacerbação indevida do poder diretivo do empregador, o que poderá acarretar prejuízo significativo à vida do obreiro, com potencial ofensa à sua dignidade e à dignidade do seu trabalho,

comprometendo, ainda, o seu pleno desenvolvimento social (Cardoso, 2015). De igual modo, não é um prêmio concedido pelo empregador ao seu empregado, uma liberalidade por vontade própria, mas sim constitui medida de saúde no trabalho e uma obrigação a ser cumprida, sob pena das penalidades previstas no ordenamento, multa, no caso da Argentina, e pagamento em dobro, no caso do Brasil.

Quanto a possibilidade de conversão de férias em pecúnia, o ordenamento do Brasil admite a conversão de, no máximo, um terço das férias, ao passo que o ordenamento da Argentina não prevê tal benefício. Também a possibilidade legal de parcelamento das férias em mais de um período é observado no Brasil e não na Argentina, apesar de ser prática fática neste país o parcelamento por acordo entre as partes, mesmo ao arrepio da Lei. Observa-se que, ainda que as férias tenham a mesma finalidade, em ambos os ordenamentos, que é proporcionar um repouso ao empregado após um determinado período de trabalho e viabilizar um convívio maior do empregado com a sua família e com a sociedade, o tratamento dado pela legislação brasileira ao empregado, no que concerne as suas férias, é, de uma maneira geral, mais favorável que o concedido pela legislação argentina, pois garante, em regra, desde o início do contrato de trabalho, trinta dias corridos de férias, contra apenas catorze dias corridos de férias para empregados com antiguidade de até cinco anos no emprego.

Mesmo com a mudança da reforma trabalhista, com a possibilidade de fracionamento das férias em até três parcelas, o trabalhador brasileiro goza, na maioria dos casos, de tempo maior de descanso do que o argentino, além de a divisão das férias serem possíveis apenas com a concordância do empregado, sendo prudente, ainda, que o empregador observe a real necessidade do obreiro de desconexão e repouso do trabalho. Por outro lado, na Argentina, somente após vinte anos de serviço é que o obreiro argentino goza de maior período de férias, trinta e cinco dias corridos.

O escalonamento de férias, apesar de ser, a princípio, razoável e lógico, na medida em que o trabalhador mais antigo tem, naturalmente, uma tendência a ter acumulado uma fadiga maior do que um empregado com pouco tempo de trabalho, na prática isto pode se transformar em um estímulo para que o empregador venha a romper o vínculo antecipadamente para evitar que, com os anos, o empregado adquira férias mais longas.

Em que pese as férias serem relevantes para a saúde do trabalhador, constitui um custo para o empregador, na medida em que, mesmo ausente do serviço, ao empregado é devido uma remuneração. Além disso, pode ser necessário contratar mais mão de obra para suprir as ausências motivadas pelas férias.

Nessa esteira, quanto maior as férias do empregado, maior pode ser o custo do empregador, o que motivaria o rompimento antecipado de contratos de trabalho com empregados com mais antiguidade em detrimento de empregados novos. Portanto, ainda que razoável e lógico, o escalonamento por antiguidade das férias na Argentina não parece ser favorável a longo prazo para a relação de trabalho. Por outro lado, o estabelecimento de férias por Lei deve ser entendido como um piso, um mínimo aceitável para que o trabalhador possa recuperar as suas energias despendidas com o labor.

Isso porque o cansaço não é uniforme para toda a massa de trabalhadores, existindo variáveis que podem influenciar no desgaste do empregado, tais como condições climáticas, a natureza do trabalho e as condições alimentares. Apesar das distinções entre ambos os ordenamentos comparados, tanto a Argentina como o Brasil estão em conformidade com as práticas de outros países quando o assunto são as férias remuneradas obreiras. Países como Dinamarca, França, Suécia, Islândia, Inglaterra,

Suíça e Áustria concedem, de igual modo, férias remuneradas aos seus obreiros igual ou superior a catorze dias de descanso (Barros, 2012). Na mesma senda, a média de dias de repouso segue a prática corriqueira mundial acerca das férias (OIT, 2012). Nada impede, apesar disso, em ambos os ordenamentos, mesmo que a Lei não preveja um escalonamento, que o empregador conceda férias mais longas para os seus empregados com maior antiguidade, por meio de acordos ou convenções coletivas, o que é salutar para a saúde do trabalhador.

## 7. Conclusão

Há um ditado que diz que a grama do vizinho parece sempre mais verde que a nossa. Não é o caso das férias ao se comparar o Brasil com a Argentina. A legislação brasileira é mais verde e melhor, mesmo com as alterações realizadas nas férias pela Lei nº 13.467 (2017), a denominada reforma trabalhista.

Ambas as Constituições protegem as férias pagas do trabalhador, mas há distinções entre as legislações que, no geral, pende a favor da legislação brasileira. Além do Brasil ter ratificado a Convenção nº 132 da OIT, que busca garantir uma proteção maior do que a Convenção nº 52 da OIT, a quantidade de dias de férias é, em regra, maior e mais favorável ao empregado do que no país vizinho. De igual modo, o adicional de um terço do salário, constitucionalmente garantido, também é um diferencial brasileiro em relação à legislação argentina que garante um valor extra, além da possibilidade de converter em pecúnia de, no máximo, um terço das férias, para que o empregado possa gozar as férias com maior poder aquisitivo do que ordinariamente possuiria.

O parcelamento das férias do ordenamento brasileiro, omissa na legislação argentina, em mais de um período também pode ser entendido como favorável ao trabalhador, na medida em que, durante o ano, ele pode gozar as férias mais de uma vez, em que pese a necessidade de se observar a sua real necessidade de desconexão e repouso efetivo do trabalho. Por seu turno, a reforma trabalhista recente ocorrida na legislação brasileira, quanto as férias, não foi, em regra, desfavorável ao trabalhador, nem ofendeu a Constituição Brasileira ou as Convenções da OIT.

Diante do exposto, pode-se concluir que, quanto ao instituto das férias, o benefício do empregado brasileiro regido pela CLT, legalmente instituído, é superior ao do empregado argentino. Por fim, ressaltamos que o presente artigo realizou uma comparação específica do instituto das férias, não podendo se induzir que a legislação brasileira, macro considerada, seja melhor do que a argentina.

## Referências

- American Psychological Association (2017). Don't let workplace stress ruin your labor day holiday. Recuperado de <http://www.apa.org/helpcenter/labor-day.aspx>
- Arese, C. (2017). Un sistema de indisponibilidad pétérea, pero con excepciones. *Revista TRT 15ª Região*, 86-103.
- Barros, A. M. (2012). Curso de direito do trabalho. (8a ed) São Paulo: LTR.
- Bell, J. (2011). The relevance of foreign examples to legal development. *Duke Journal of Comparative & International Law*, v. 21. 431-460.
- Cardoso, J. A. (2015). O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. *Revista RIL Brasília*. 207. p. 7-26.

- Carpallo, S. C. (2016). Quantos dias de férias são necessários para desconectarmos de verdade? Recuperado de <http://www.psicologiasdobrasil.com.br/quantos-dias-de-ferias-sao-necessarios-para-desconectarmos-de-verdade>
- Carvalho, A. C. L. (2011). Direito do Trabalho. Aracaju-SE: Evocati.
- Caviglia, E. (2017). Qué establece la Ley de Contrato de Trabajo sobre el fraccionamiento de las vacaciones. Recuperado de <http://www.iprofesional.com/notas/204029-Que-establece-la-Ley-de-Contrato-de-Trabajo-sobre-el-fraccionamiento-de-las-vacaciones>
- Duarte, R. P. (2006). Uma introdução ao direito comparado. *O Direito*, Coimbra, 2006, n. IV, p. 769-792.
- Garcia, G. F. B. (2010). Curso de Direito do Trabalho. (4a ed.) Rio de Janeiro: Forense.
- Maranhão, D. (1988). Direito do Trabalho. (15a ed.) Rio de Janeiro: FGV.
- Martinez, L. (2012). Curso de Direito do Trabalho (3a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Martins, S. P. (2011). Direito do Trabalho (27a ed.). São Paulo: Atlas.
- Martins, S. P. (2012). Comentários à CLT (16a ed.). São Paulo: Atlas.
- McQuiston, B. (2017). Tirar férias pode manter o médico longe. Recuperado de <https://www.lifetothe fullest.abbott/pt/articles/going-on-holiday.html>
- Organização das Nações Unidas (1948). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Recuperado em 05 janeiro 2018, de <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>
- Organização Internacional do Trabalho (2012). Working Conditions Laws. Recuperado de [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_235155/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_235155/lang--en/index.htm)
- Pinto, J. A. R. (2000). Curso de Direito Individual do Trabalho. São Paulo: LTr.
- República Argentina (1936). Convenio sobre las vacaciones pagadas. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312197:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO).
- República Argentina (1976). Ley de Contrato de Trabajo nº 20.744. Recuperado de <http://www.ley20744argentina.com.ar/titulo-v.html>
- República Argentina (1994). Constitución Nacional de la Nación Argentina. Recuperado de <https://www.caserosada.gob.ar/nuestro-pais/constitucion-nacional>.
- República do Brasil (1925). Decreto nº 4.982. Recuperado de <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4982-24-dezembro-1925-776548-publicacaooriginal-140498-pl.html>
- República do Brasil (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)
- República do Brasil (1988). Constituição da República do Brasil Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)
- República do Brasil (1999). Decreto nº 3.197. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3197.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3197.htm)
- República do Brasil (2017). Lei 13.467 Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)
- Tribunal del Trabajo Argentino (2003). Causa: "Galli, Roberto Javier c/MIL-CAR S.R.L. – Sentencia N° 01/03 - de fecha 04/02/03", del voto de E. Carnero de Niveyro, M. Figuerero, N. Marquevichi de Zorrilla. Recuperado de [http://www.jusformosa.gob.ar/jurisprudencia/boletines/BJ18/BJ18\\_laboral\\_sala2.pdf](http://www.jusformosa.gob.ar/jurisprudencia/boletines/BJ18/BJ18_laboral_sala2.pdf)
- Zweigert, K. & Kötz, H. (2011). Introduction to comparative law (3a ed.). Oxford: Clarendon.