

# DA POSSIBILIDADE DE SUSPENDER O PERÍODO DAS FÉRIAS ANUAIS PARA GOZO DA LICENÇA-PATERNIDADE

TIAGO RIGON PEDRINI\*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Férias anuais; 3 Da possibilidade de interrupção ou suspensão das férias; 4 Licença-paternidade; 5 Da possibilidade de suspender o período das férias anuais para gozo da licença-paternidade; 6 Conclusão; Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

A pretensão principal deste artigo é analisar a possibilidade jurídica de suspensão do curso das férias anuais para gozo do benefício da licença-paternidade, a fim de garantir que ambos os direitos sejam integralmente usufruídos por todos trabalhadores. O trabalho analisará de que forma é tratada a situação da coincidência de prazos desses dois institutos, verificando se há a possibilidade de garantir o gozo integral dos dois direitos, no caso de coincidirem, parcial ou totalmente, os períodos de benefício.

Inicialmente se fará a análise da legislação atual e a busca de referencial no direito comparado sobre a existência ou não dessa possibilidade. Também se buscará na doutrina e jurisprudência, procurando entender como os doutrinadores e julgadores tratam essa possível sobreposição de períodos de gozo dos dois institutos em questão.

No primeiro ponto deste trabalho, será estudado, de forma sucinta, o instituto das férias anuais remuneradas, mais especificamente visando entender de que forma surgiu e a que se destina esse direito, seus benefícios diretos ao trabalhador e as consequências da não integralidade de seu usufruto. Ainda neste tópico, será estudada a possibilidade legal de interrupção ou suspensão das férias, por motivos e formas diversas.

No segundo tópico, será analisado o benefício da licença-paternidade, sua origem, necessidade de garantir o gozo integral desse direito e possíveis tendências para se aprimorar e regulamentar os seus benefícios.

Finalmente, o trabalho analisará, no terceiro ponto, o que se tem até hoje na legislação, doutrina, jurisprudência e no direito comparado, em relação ao

---

\* Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; graduado em Administração de Empresas pela UFRGS; Especialista em Administração de Empresas pela FGV/Decision; Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Verbo Jurídico. E-mail: tpedrini@trt4.jus.br

caso de ambos os benefícios estudados coincidirem seu prazo. Será estudado qual a melhor forma de resolver a questão da coincidência de período dos dois benefícios: se eles se sobrepõem, um direito abrangendo o prazo do outro, ou se é possível alguma forma de manter a integralidade no usufruto de ambos os direitos.

A relevância deste estudo funda-se na falta de previsão legal expressa sobre o tema, trazendo incerteza ao trabalhador sobre a possibilidade ou não de suspender a contagem dos dias de férias para gozar o direito da licença-paternidade e, após o período desta última, retomar a contagem dos dias de férias. Há incerteza também por parte do empregador, que não tem uma orientação segura sobre como proceder diante desse fato.

O autor deste trabalho, pai de três filhos, conhecedor das necessidades iniciais do cuidado de um bebê e da mulher, já passou por esse conflito de período de benefício e, mesmo sendo servidor público federal, regido, portanto, pelo Estatuto dos Servidores Públicos, encontrou dificuldades para garantir o real usufruto dos dois direitos. Daí também partiu o interesse em estudar o tema deste artigo, pesquisando sobre como o tema é tratado na jurisprudência e na doutrina trabalhista, a fim de verificar se há precedentes ou autores que especifiquem a forma como tratar esse conflito de prazo de dois direitos de fundamental importância ao trabalhador. Procura-se também verificar se há alguma tendência a se firmar como prática recomendada no caso específico de ocorrer esse conflito de períodos.

## **2 FÉRIAS ANUAIS**

Deus criou o mundo em seis dias; e, no sétimo dia, descansou. O autor do texto sagrado, escrito há cerca de 3500 anos, já registrava a necessidade de repouso por um dia como forma de recuperação da força dispensada durante a semana de trabalho. De acordo com Martins (2016) desde o ano 366, com decreto do imperador Constantino, passando por Concílios e documentos da Igreja Católica, pelas corporações de ofício na Idade Média e por diversos textos e regulamentos de épocas variadas, o repouso semanal de certa forma sempre fez parte do dia a dia dos trabalhadores.

Claro que, com o passar do tempo, fatores de ordem biológica, social e econômica justificaram a necessidade desse repouso, “para que o operário possa recuperar as energias gastas na semana inteira de trabalho que enfrentou, inclusive para ter convivência com a família ou a sociedade, desfrutando, até mesmo, de lazer”. (MARTINS, 2016, p.841).

Também o instituto das férias anuais tem origem na necessidade do ser humano de descanso, lazer e envolvimento social; ou, posto de outra forma,

os mesmos fatores de ordem biológica, social e econômica que justificaram o repouso semanal. “As férias são um complemento ao descanso semanal remunerado no sentido de um descanso prolongado, para que o empregado possa descansar, viajar ou fazer o que desejar” (MARTINS, 2016, p.859). Como bem resume Marques (2007, p.26),

[...] apesar de usufruir o descanso semanal, o trabalhador ainda retém em seu organismo uma parcela de cansaço físico e psíquico, após uma semana de trabalho. É evidente que a limitação da jornada de trabalho, a existência de intervalos intrajornada e interjornada e o repouso semanal do empregado oferecem momentos de reparação inestimáveis das energias dispendidas durante toda a semana. No entanto, os referidos descansos não são suficientes para a completa reposição das forças do empregado, motivo pelo qual a concessão de férias anuais é fundamental para o descanso do trabalhador. Assim, o repouso anual se justifica em razão do desgaste físico ou intelectual do empregado. As férias asseguram ao mesmo o direito de usufruir alguns dias de repouso, sem prejuízo de seu salário, após um ano de trabalho, com o objetivo de refazer suas forças.

Contudo, a instituição das férias anuais, como direito dos trabalhadores, surge apenas no século XX, pois, conforme Barros (2017), o desenvolvimento das indústrias e dos grandes centros urbanos cria um tipo de vida “antinatural” que passa a justificar a necessidade desse afastamento das atividades de trabalho. Para esse estilo de vida, segundo Sússekind (2005, p.76), o repouso semanal não é suficiente para eliminar,

[...] porsisó, a fadiga gerada pelo trabalho, sendo necessário que, paralelamente a esse descanso, o operário se dedique a atividades de natureza diferente das que realiza no serviço, em ambiente diverso do da empresa, a fim de restaurar o equilíbrio entre as funções cerebrais e musculares e harmonizar o seu sistema nervoso.

Portanto, não apenas como forma de descanso ou lazer, mas principalmente para restituição e manutenção da saúde física e psíquica dos trabalhadores, as férias anuais devem ser respeitadas e efetivamente gozadas; e “recomenda-se um bom uso das férias, de modo que elas não se convertam em oportunidade para novas fadigas”. (BARROS, 2017, p.483). Com essa mesma finalidade, o artigo 138 da CLT determina que, durante o período de férias, o empregado não preste serviços a outro empregador, salvo em virtude de contrato de trabalho já mantido com este.

Percebe-se claramente a preocupação dos legisladores, doutrinadores e juristas quanto à preservação da integralidade e efetivo exercício desse

direito, como forma de preservação da saúde do trabalhador. Inclusive por isso, segundo Delgado (1998), a legislação não permite a renúncia ou a negociação lesiva desse direito. Nota-se que, sem esse período de descanso mais longo, a saúde do trabalhador ficaria comprometida.

Mas, como já dissemos, a necessidade das férias vai além da garantia da preservação da saúde física e mental, pois, segundo Delgado (1998, p.107-108),

[...] este tipo de intervalo mais amplo, na verdade, é que permite ao trabalhador a assunção de outros fundamentais papéis cotidianos além daquele concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia. Sem tal tipo de intervalo mais longo no tempo, é inviável falar-se no trabalhador enquanto ser familiar (pai, mãe, filho/filha, irmão/irmã), ser social (partícipe de seus problemas e anseios comunitários), ser político (sujeito das decisões políticas em sua sociedade e Estado). É inviável, falar-se, em suma, no trabalhador como ser humano completo e como cidadão.

Percebe-se, assim, a vital necessidade da concessão e gozo integral das férias anuais, tanto é assim que o artigo 137 da CLT prevê que a empresa pague em dobro o valor das férias quando elas forem concedidas fora do prazo, ou seja, depois de doze meses após o período concessivo. O empregado poderá, ainda, ajuizar reclamatória visando à fixação, por sentença, do período de férias, obrigando assim a empresa a conceder o período. Mas a subtração das férias, parcial ou totalmente, pode ir além de indenizações pecuniárias; pode gerar indenização por dano ou abalo moral e até mesmo rescisão indireta do contrato de trabalho, como mostram as decisões transcritas a seguir:

DANO MORAL. NÃO CONCESSÃO DAS FÉRIAS. O empregado que é privado do período de descanso das férias sofre, indubitavelmente, lesão à sua dignidade. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2015)

RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. A não concessão de férias de forma reiterada pelo empregador caracteriza rescisão indireta do contrato de trabalho por descumprida norma cogente de aplicação coercitiva, que delimita a obrigatoriedade do descanso anual tendente à reparação da fadiga gerada pelo trabalho. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2014)

Além da necessidade de garantir a concessão das férias, os legisladores e julgadores preocupam-se com que, uma vez concedidas, as férias não sejam interrompidas por livre arbítrio do empregador, como passaremos a examinar no próximo tópico deste trabalho.

### **3 DA POSSIBILIDADE DE INTERRUPTÃO OU SUSPENSÃO DAS FÉRIAS**

Inicialmente, é importante diferenciar os institutos da interrupção e da suspensão. Ambos paralisam a contagem de um período, porém, na suspensão, a contagem é paralisada e o período remanescente recomeça a contar pelo que faltou, completando assim o período integral; na interrupção, a contagem do período passado é descartada e recomeça do início, assim que terminar a causa da paralisação da contagem. No nosso caso em estudo, se ocorresse um fato que paralisasse a contagem do período de férias, estaríamos diante de um caso de suspensão, pois de outra maneira teríamos um período de férias superior a trinta dias. E, tão logo cessasse a causa da suspensão, as férias recomeçariam pelo tempo remanescente.

Contudo, a legislação trabalhista brasileira não aventa a possibilidade de interrupção ou suspensão das férias. Ao contrário, o artigo 134 da CLT determina que as férias sejam concedidas em um único período, salvo em casos excepcionais, conforme o parágrafo primeiro do mesmo artigo. E, ainda, o artigo 130 do mesmo dispositivo legal, ao escalonar o número de dias que cada empregado terá direito, utiliza a expressão “dias corridos”, evidenciando assim a preocupação de que não haja paralisação do período de descanso.

É notório, contudo, que a preocupação dos legisladores é que não ocorram interrupções provocadas pela empresa nem haja o sentimento de insegurança para o trabalhador no sentido de poder ter suas férias suspensas a qualquer momento, frustrando assim o objetivo a que se destina o instituto.

Entendimento similar é o do procurador George de Oliveira (2009) que observa que o dispositivo constitucional que garante o direito às férias “não imprimiu o adjetivo ininterrupto” a este direito. Afirma ele que “o período de férias pode ser interrompido, se, e somente se, obedecido for o princípio da legalidade”. Ou seja, uma vez que não há proibição constitucional para se interromperem as férias, bastaria constar de dispositivo legal ou mesmo de Norma Coletiva essa previsão. O procurador sustenta em seu artigo a possibilidade de interromper as férias em caso de licença saúde e “em outras situações, como parto, paternidade e pedido de demissão durante as férias, desde que se tenha atendido ao princípio da legalidade”.

Também a jurisprudência é nesse sentido, de defesa da integralidade do direito às férias, para que o trabalhador tenha assegurado o seu direito ao lazer, descanso e convívio com seus familiares e amigos, sem se preocupar com os assuntos do trabalho ou com a possibilidade de retornar às atividades antes do prazo legal estipulado. Citamos a seguir duas decisões nesse sentido:

Pelo exposto, impõe-se reconhecer a existência de danos de ordem psíquica sofridos pela autora, em razão do sentimento de tristeza e frustração decorrentes da interrupção de suas férias. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2016c)

FÉRIAS - INTERRUPÇÃO - FRUIÇÃO DEFICIENTE - PAGAMENTO EM DOBRO. O direito às férias tem múltiplos enfoques, incluindo não apenas as noções de prazo e de pagamento, como também a ideia de plena disponibilidade para o trabalhador, distanciando-o por completo do ambiente lavorativo, para que possa auferir significativo descanso físico e mental no período de afastamento. No caso, o Tribunal Regional verificou que durante as férias a autora foi convocada para trabalhar e viajou a serviço por alguns dias. Ressalte-se que o labor somente em “alguns dias” e a posterior concessão de folgas compensatórias não convalida o procedimento adotado pela reclamada. Por conseguinte, a reclamante teve frustrada a regular fruição das férias em um só período, ensejando o pagamento da dobra prevista no art. 137, caput, da CLT. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2016a)

Da primeira decisão apresentada, destaca-se a fundamentação de que a interrupção das férias pode causar “sentimento de tristeza e frustração”; na segunda, assegura-se a “plena disponibilidade para o trabalhador”, ou seja, o julgador ressalta que o período de férias deve ser de total benefício ao empregado. Ainda na segunda decisão citada, o relator assevera a necessidade de o trabalhador distanciar-se “por completo do ambiente lavorativo”. Observa-se que, se ocorresse a suspensão do período das férias para gozo de outro benefício, por exemplo, com o seguido retorno à contagem das férias, estaria garantida a plena eficiência das férias, e não haveria de se falar em interrupção lesiva do benefício.

Nota-se, assim, que a necessidade de garantir que as férias não sejam interrompidas é no sentido de preservar o pleno exercício do instituto e atingir os objetivos a que estão destinadas, como já vimos na seção anterior. A jurisprudência é farta no sentido de condenar a empresa pela interrupção das férias. Contudo, normalmente, nas fundamentações das decisões, é explicitada a perda da finalidade a que se destinam as férias. Ou seja, o que é condenado pelo julgador é o fato de a empresa não dar condições de o trabalhador usufruir integralmente do seu direito de repouso e não o simples fato de paralisação do prazo das férias, como podemos exemplificar pelas decisões abaixo do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] II - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. FÉRIAS. PAGAMENTO EM DOBRO. O trabalho durante as férias, ainda que durante poucos dias, frustra a finalidade da lei, sendo devida a dobra acrescida de 1/3. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2016b).

[...] FÉRIAS PAGAS E NÃO USUFRUÍDAS. PAGAMENTO EM DOBRO. O legislador, ao instituir no art. 137 da CLT o pagamento em dobro das férias não gozadas, deixou clara a finalidade da lei, qual seja a de incentivar o descanso remunerado do empregado, com a reposição da vitalidade física e mental para uma nova jornada de trabalho, não prevendo exceções. Assim, tem-se que a prestação de trabalho durante as férias equivale à não-concessão de férias, na medida em que não atingido o intuito precípua assegurado pela lei, dando ensejo ao pagamento em dobro. [...] (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2010).

Há entendimento inclusive de que, quando o objetivo das férias é assegurado, não há razão para que se penalize a empresa pela sua interrupção, como recente julgado do TRT do nosso Estado, abaixo transcrito:

Considerando a excepcionalidade da interrupção das férias do reclamante, em apenas duas oportunidades, entendo que tal fato, por si só, não constituiu óbice ou perda do fim a que se destinam as férias, tampouco em prejuízo ao reclamante com relação ao restante do tempo usufruído. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2016b).

Percebe-se que o julgador não está preso pela falta de previsão legal quanto à interrupção ou suspensão das férias, mas sim está preocupado com que a interrupção não constitua “óbice ou perda do fim a que se destinam as férias”.

Assim, conclui-se que, quando atingidos os objetivos a que se destinam as férias anuais e, mais ainda, quando for de interesse e para beneficiar o trabalhador, deveria ser possível e normatizada a suspensão das férias, uma vez que a restrição à interrupção claramente visa à proteção do trabalhador contra eventual convocação da empresa e, portanto, não deveria ser interpretada em seu desfavor.

#### **4 LICENÇA-PATERNIDADE**

O artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu inciso III, incluído pelo Decreto-Lei número 229, de 28.2.1967, já garantia ao trabalhador a possibilidade de faltar ao trabalho por um dia quando do nascimento de seu filho. Essa garantia visava objetivamente a possibilitar ao empregado o registro civil de nascimento, obrigação prevista no Código Civil. Tanto é assim que a norma prevê que essa ausência ao serviço se dê “no decorrer da primeira semana”.

Contudo, com o passar dos anos, houve uma mudança na cultura da sociedade que fez crescer radicalmente o papel do pai na criação, cuidado e participação na educação dos filhos. Em outros tempos, os necessários cuidados de um bebê recém-nascido eram tarefas quase que exclusivas das mulheres.

A mãe contava com a participação e apoio de outras mulheres: as avós, tias, madrinhas da criança. Com o efetivo ingresso da mulher no mercado de trabalho, essa disponibilidade de ajuda tornou-se escassa, deixando a mulher desamparada nos cuidados iniciais do recém-nascido.

Com isso, o papel do pai nesses dias iniciais de uma nova vida cresceu sobremaneira. E mesmo que não fosse pela atual necessidade de envolvimento do homem nesses cuidados iniciais do bebê, sabe-se atualmente dos diversos benefícios para o desenvolvimento da criança oriundos da efetiva participação e presença do pai desde a gestação e anos iniciais da criança, o que passou a ser, então, incentivado pela sociedade. Também para a mulher é uma necessidade imperiosa a presença do companheiro nesses dias iniciais, quando a vida da família começa a se reestruturar.

Desta forma, com o advento da Constituição Federal de 1988, procurou-se garantir essa maior presença paterna nos primeiros dias de vida dos filhos dos trabalhadores. Conforme Martins (2016, p.526), “o texto do Projeto B da Constituição previa a concessão de oito dias de descanso remunerado para efeito da licença-paternidade”. Esse texto chegou a ser aprovado em primeiro turno de votação, porém, posteriormente, foi alterado para a redação que integrou o texto constitucional, em seu artigo 7º, inciso XIX, e que vigora ainda hoje nos seguintes termos: “licença-paternidade, nos termos fixados em lei”. Passados quase 30 anos da promulgação da Constituição Federal, esse inciso continua sem lei que o regulamente, sendo regulado então pelo parágrafo primeiro do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, que prevê cinco dias como prazo para a licença-paternidade.

Alguns doutrinadores entendem que a licença-paternidade regulada na Constituição Federal é um benefício distinto da garantia concedida através do já citado inciso III do artigo 473 da CLT. Assim, conforme Martins (2016, p.529) “o empregado tem direito a um dia para registro do filho no decorrer da primeira semana e mais cinco para cuidar da criança, totalizando seis dias de afastamento”. Porém, a doutrina majoritária, como, por exemplo, Sússekind (2005) e Delgado (2017), entende que a licença-paternidade trazida pela Constituição Federal ampliou de um para cinco dias o prazo de afastamento do trabalhador, pois “o mais largo prazo constitucional obviamente absorveu o mais curto prazo do art. 473, CLT, já que se fundam na mesma motivação” (DELGADO, 2017, p.1216).

Seja o prazo de cinco ou de seis dias, entendemos que continua muito inferior ao que deveria ser; e a tendência atual é de que esse prazo seja estendido. Recente lei de 2016, lei número 13.527, que altera dispositivos da lei



número 11.770 de 2008, traz a possibilidade de prorrogar a licença-paternidade por mais 15 dias além dos cinco já dispostos no ADCT. A condição para tanto é que o empregador seja vinculado ao Programa Empresa Cidadã e que o trabalhador cumpra dois requisitos: requerer essa prorrogação no prazo de dois dias úteis após o parto e comprovar participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Além dessa lei, que já está vigorando, estão no Congresso Nacional dezenas de projetos de lei que visam regular o dispositivo constitucional da licença-paternidade. Todos eles procuram estender o prazo da licença e conceder outros benefícios ao trabalhador. O menor prazo sugerido é de 10 dias, no PL 7985 de 2014, contudo, como veremos adiante, esse projeto prevê a possibilidade de postergar o início da licença para o final das férias, no caso de coincidirem as datas dos dois benefícios; 15 dias é o prazo sugerido pelos projetos número 2534 de 2015 e 3325 de 2012; a maior parte dos projetos visa estender o prazo para 30 dias, como, por exemplo, o PL 1131 de 2015 que, além dos 30 dias, sugere um prazo de quatro meses de estabilidade ao empregado, e o PL 2915 de 2015 que dispõe que, no caso de morte ou invalidez da genitora, a licença pode ser prorrogada por mais um ano; por fim, citamos o Projeto de Lei número 3831 de 2012, que visa estender o prazo da licença-paternidade para 90 dias do nascimento de filho, e também nos casos de adoção e guarda judicial. Todos os projetos citados estão pensados ao projeto de lei número 3935/2008, que teve parecer favorável na Comissão de Seguridade Social e Família e parecer contrário do relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Há também uma corrente, porém mais tímida, que pretende equiparar a licença-paternidade à licença-maternidade, nos moldes, por exemplo, do Código de Trabalho de Portugal, que prevê licença de 120 a 150 dias consecutivos para a mãe e para o pai de forma partilhada. No projeto de lei número 4913 de 2009, que tramita no Congresso Nacional, há uma tentativa de unificar a licença-maternidade com a licença-paternidade, nos casos de adoção, propondo uma licença de 120 dias ao pai ou a mãe, cabendo a eles a escolha de quem gozará do benefício.

Como vimos, a tendência da nossa legislação é acompanhar as mudanças culturais quanto à participação do homem no nascimento e cuidados iniciais do recém-nascido, como afirma o deputado Geraldo Resende na fundamentação do projeto de lei número 2915 de 2015: “Os homens passaram a participar mais da criação dos filhos, transformando-se em verdadeiros meeiros nessa missão, que antes era quase que totalmente cumprida pelas mulheres”.

Nos últimos anos muito foi feito em termos de benefícios e segurança à trabalhadora mulher que se torna mãe, mas muito pouco foi feito pensando

no importante papel do pai nos momentos anteriores, durante e após o parto. Faz-se necessária e urgente a regulamentação efetiva da licença-paternidade, trazendo maior segurança ao trabalhador e garantindo sua participação e disponibilidade para auxiliar a chegada de seu filho.

E, ainda, somada à necessidade de normatizar e estender o prazo da licença-paternidade, está a necessidade imperiosa de garantir seu real usufruto, pois esse ainda é um direito muitas vezes menosprezado ou relevado pelos empregadores. A jurisprudência tem sido incisiva nesses casos de não concessão ou concessão indevida da licença-paternidade, como podemos ver nos exemplos de decisão a seguir:

DANO MORAL. INOBSERVÂNCIA DO DIREITO À LICENÇA-PATERNIDADE. Indenização por dano moral que se impõe diante da conduta ilícita da empregadora ao não conceder o direito à licença-paternidade, constitucionalmente garantido aos empregados pelo ordenamento pátrio. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2016a)

DANO MORAL. LICENÇA PATERNIDADE. A não concessão de licença paternidade implica a ocorrência de dano moral, uma vez que priva o trabalhador de momento irrepetível de sua vida, que jamais poderá ser retomado naquelas qualidades de espaço e tempo, com aquele filho e sua genitora. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2011)

Na fundamentação da segunda decisão citada, a desembargadora ressalta que

[...] privar o trabalhador de estar em momento tão importante de sua vida e de sua família, de acompanhar o nascimento do filho e de prestar auxílio e conforto à sua esposa, compartilhando da alegria, do carinho, do afago e do momento do parto, deste momento único na vida destes indivíduos, é ofender-lhes a personalidade.

Dessa forma, como também já dissemos antes, é necessário efetivar e estender a proteção ao pai trabalhador, de forma que não só seja garantido o real usufruto desse direito como sejam dadas condições de cuidar da família em tempo razoável e sem preocupações adicionais, garantindo-lhe a dignidade e a proteção à família, à maternidade e à infância.

O já citado Código de Trabalho de Portugal, além de garantir um período maior de licença parental – entre 120 e 150 dias –, que pode ser compartilhado entre o pai e mãe, o pai deve gozar de pelo menos 15 dias úteis dentro dos 30 primeiros dias de vida do bebê, sendo que cinco desses dias logo após o nascimento. Além disso, o pai tem direito a três dispensas ao trabalho para acompanhar as consultas pré-natais. Há ainda licenças complementares a essa inicial, previstas no artigo 51 do código português, como, por exemplo,

possibilidade de estender a licença por mais três meses ou cumprir trabalho em tempo parcial por mais 12 meses. Há, ainda, no artigo 63, proteção contra despedida arbitrária dos trabalhadores em gozo das licenças e benefícios concedidos. Por fim, citamos a previsão do ponto 4, alínea a, do artigo 65, que suspende a contagem do período da licença parental no caso de o trabalhador adoecer.

Vemos, assim, como nossa legislação pode e caminha para ser melhorada no que tange à proteção do trabalhador pai de família. Ademais, quanto mais equiparados forem os direitos concedidos à trabalhadora mãe e ao trabalhador pai mais favorável será a legislação no sentido de proteção ao trabalho da mulher, uma vez que, equiparando direitos entre pai e mãe, o acesso da mulher ao mercado de trabalho é incentivado e facilitado, pois não haveria por parte dos empregadores discriminação quanto à possibilidade de a mulher ausentar-se do trabalho em função do nascimento de filho. Martins (2016, p.529) afirma que ao instituir o benefício da licença-paternidade

[...] a ideia do constituinte foi fazer com que os cuidados com o filho não fossem apenas da mulher e, até, de certa forma, de preservar o mercado de trabalho da mulher, pois o homem também se afastará do emprego para ajudar a cuidar de seu filho.

Enfim, vemos a importância desse direito na constituição da família e na proteção da maternidade e da infância, cabendo todo o cuidado dos legisladores e julgadores para preservar o direito contra qualquer possibilidade de perda ou interrupção do gozo do período de afastamento.

## **5 DA POSSIBILIDADE DE SUSPENDER O PERÍODO DAS FÉRIAS ANUAIS PARA GOZO DA LICENÇA-PATERNIDADE**

Como visto nas duas seções anteriores, finalidades bem distintas justificam os institutos das férias anuais e da licença-paternidade. Enquanto a primeira funda-se na necessidade de repouso, recuperação de energias, liberação de toxinas e convívio social, o segundo direito visa garantir a presença do pai durante o parto e os primeiros dias de vida de seu filho, ajudando e oferecendo segurança à sua família, nesse momento único e cercado de insegurança e ansiedade.

Também depreendemos, do que já foi analisado, que o prazo de cinco dias para a licença-paternidade é muito exíguo, não sendo suficiente para atingir sua finalidade, o que é reforçado pelas dezenas de projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional visando aumentar esse prazo. E seria mais agravante ainda a possibilidade de perder o direito a esse prazo por algo fortuito, como,

por exemplo, a coincidência de a aquisição desse benefício ocorrer durante as férias.

Contudo, a legislação é omissa no caso de haver coincidência de dias entre esses dois institutos. Não há uma previsão legal de como deve proceder a empresa no caso de nascimento de filho de um empregado durante as férias, ou se o nascimento se dá perto do início das férias ou perto de seu final. No Código do Trabalho português, por exemplo, temos de forma explícita, no artigo 65, ponto 3, alínea a, que a licença parental em qualquer de suas modalidades – que inclui o que chamamos no Brasil de licença-paternidade –, “a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;”

A preocupação do legislador português, nesse sentido, é de que as duas garantias não se anulem. E com razão, pois, com já vimos, as finalidades são distintas e, como lembra Barros (2017), deve-se zelar para que as férias não sejam momentos de adquirir “novas fadigas”. Assim, se o nascimento de um filho ocorrer durante o gozo das férias, estas não atingirão a finalidade a que se destinam, mas sim servirão para atender às necessidades iniciais de um bebê e sua mãe pós-parto, fazendo que o trabalhador troque as fadigas do seu trabalho por “novas fadigas” no cuidado do filho recém-nascido, auxílio à esposa com dificuldades pós-parto e, se for o caso, cuidado dos demais filhos e da casa. E, ademais, seria injusto com o empregado perder o benefício dessa licença pela simples coincidência de período com as férias anuais.

Essa possibilidade de suspensão das férias não é permitida no nosso ordenamento jurídico, pois, com já vimos, não há previsão legal para interrupção ou suspensão das férias. Contudo, como também já concluímos na parte 1.1 deste trabalho, a garantia de não interrupção das férias visa à proteção do próprio trabalhador, e não deveria ser motivo que ensejasse a perda de direitos.

Caminhando nessa direção, já há jurisprudência no sentido de se adiar o início das férias quando o nascimento do filho ocorrer no dia anterior ao início das férias, cuja ementa segue:

LICENÇA-PATERNIDADE E DANOS MORAIS: Quando o nascimento ocorrer no dia anterior ao do início das férias, o período de férias deve ser adiado para o dia seguinte ao do término da licença-paternidade, sob pena de se configurar a supressão dos direitos de auxiliar a esposa, providenciar o registro civil do filho e conviver com o recém-nascido em licença-paternidade. Assim, deve a empresa compensar os dias não usufruídos de licença-paternidade e responder pelo dano moral decorrente da privação do convívio do pai com o filho recém-nascido. Recurso obreiro parcialmente conhecido e parcialmente provido. Recurso patronal conhecido e provido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 2014)

Essa decisão reformulou sentença do primeiro grau que entendia que, apesar de a licença-paternidade ter coincidido com as férias, o objetivo da primeira fora alcançado. Contudo, entendeu o desembargador que não: para ele havia a necessidade de o trabalhador usufruir dos cinco dias de licença e ainda assim manter a garantia integral das férias. Segundo ele, nas fundamentações de sua decisão, se assim não fosse, configurar-se-ia “supressão dos direitos a auxiliar a esposa, providenciar o registro civil do filho e conviver com o recém-nascido em licença-paternidade”.

Associa-se a esse entendimento a professora Neiva Flávia de Oliveira, quando afirma que “o suposto perecimento de direito é uma pena para o trabalhador, que só é possível quando há infração disciplinar; numa situação regular de execução do contrato é impossível o trabalhador perder um direito por estar em gozo de outro” (OLIVEIRA, 1999).

Também nesse sentido, o já mencionado Projeto de Lei número 7985 de 2014, de autoria do deputado Rubens Bueno, defende que “na hipótese de nascimento ou adoção da criança durante o gozo de férias pelo trabalhador, a licença-paternidade valerá a partir do primeiro dia útil após o término daquele”. A mesma previsão consta do projeto de lei número 1099 de 2015. Ambos os projetos estão apensados ao já citado PL 3935/2008. Essa seria uma solução similar à suspensão das férias, trazendo na prática o mesmo resultado e garantindo todos os direitos do trabalhador.

Algumas resoluções e normativas de órgãos públicos também regulam essa questão a favor do acúmulo dos dois direitos. Citamos, por exemplo, a Resolução nº 221 de 19/12/2012 do Conselho da Justiça Federal, que dispõe sobre regime de férias dos servidores da Justiça Federal, que normatiza a questão em seu artigo 4º, parágrafo 5, transcrito na literalidade: “§ 5º As licenças ou os afastamentos referidos no parágrafo anterior, concedidos durante o período de férias suspendem o curso destas, que serão alteradas para o término da licença ou do afastamento, considerando-se o saldo remanescente”. No quarto parágrafo, mencionado na citação, inclui-se a licença-paternidade.

Igualmente o provimento nº 42/2016 do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, que dispõe sobre a prorrogação da licença-paternidade no âmbito de seus servidores, normatizando acerca dessa prorrogação, preconiza em seu artigo segundo:

Art. 2º Coincidindo o período de prorrogação da licença com o de fruição de férias ou de licença-prêmio, estas serão gozadas após o término da prorrogação ou oportunamente, respeitada a conveniência administrativa, conforme preconizado na Instrução Normativa nº 05/2004.

Do mesmo modo, o Ministério do Planejamento, através da Orientação Normativa da Secretaria de Recursos Humanos nº 2, de 23.02.2011, garante a reprogramação das férias dos Ministros de Estado e de servidor público da administração pública federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Federal, no caso de ocorrência da licença-paternidade em seu decurso. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) normatiza a suspensão das férias no caso de superveniência de licença-maternidade no curso das férias, através da Instrução Normativa nº 4 de 27/12/2010. Não inclui, contudo, a licença-paternidade.

Como vemos, a tendência da legislação, das normativas e orientações de órgãos públicos e da jurisprudência é a de preservar a integralidade das férias e da licença-paternidade, seja suspendendo as férias, seja adiando seu início para o término da licença, e não no sentido oposto, ou seja, de acúmulo ou de supressão de um direito por outro.

Em relação à doutrina, a maior parte é silente em relação ao gozo desses dois benefícios em período concomitante. Entende ser correta a suspensão das férias quando o nascimento do filho do trabalhador ocorrer durante seu gozo, conforme já citado, a professora Oliveira (1999), que sustenta que como as férias são causa de interrupção do contrato de trabalho, este continua em vigor e, portanto, o período das férias integra “para todos os efeitos legais o prazo de serviço efetivo do empregado”. E, conclui a professora: “ora, a licença-paternidade é efeito legal oriundo da execução do contrato de trabalho, não se perde por ocasião das férias”. Segundo ela, é a única interpretação possível, “não há outra compreensão para ambos os direitos trabalhistas: férias e licença-paternidade, não há choque e perecimento de um direito, o que não se admite em termos trabalhistas”

Sustenta seu argumento afirmando que

As férias constituem direito trabalhista, que o trabalhador adquire após o cumprimento de seu período aquisitivo, não pode perder qualquer outro direito por estar gozando esse; por exemplo, todas as vantagens pecuniárias da classe são repassadas ao trabalhador em férias, o que prova que considera-se como efetivo tempo trabalhado, o período das férias. A licença-paternidade é um direito, e tal como os acréscimos pecuniários, não pode perdê-lo, o trabalhador em férias, seria um apenamento, por estar ele em gozo de um direito (férias) o que é impossível juridicamente.

Conclui a professora Oliveira (1999), defendendo a possibilidade de suspensão do período das férias quando do surgimento do direito à licença-paternidade: “suspendem-se as férias e corre o período da licença, findo este, volta a fluir o período das férias; o que praticamente equivale a dizer que se somam os períodos de férias e licença-paternidade”.

Também o procurador George de Oliveira (2009), conforme já citado no item 1.1, defende de forma explicitada a possibilidade de interromper as férias para gozo de licença saúde, maternidade e paternidade. Em relação à licença saúde, objeto específico de seu trabalho, mas que pode ser usado por analogia ao estudo deste artigo, sustenta o procurador que a interrupção das férias “permitiria a proteção de dois direitos constitucionalmente garantidos, sem que um sucumbisse diante do outro”. Sustenta em seu artigo que enfrentar esse conflito de benefícios de outra forma seria afrontar o princípio da proteção que defende o emprego da norma ou interpretação mais favorável ao trabalhador.

No sentido oposto, de forma sucinta, Martins (2016, p.530) afirma:

Se o nascimento do filho ocorre por ocasião das férias, o empregado já pode ter o contato com seu filho, prestando auxílio à sua esposa. Não é devida nova licença. Caso o empregado termine suas férias e parte dos cinco dias de licença-paternidade caia fora das férias, somente esses dias deverão ser concedidos a título da licença.

Assim, percebemos uma tendência nítida de órgãos da administração pública em proteger a integralidade das férias e da licença-paternidade de seus servidores, movimento este que é seguido por propostas legislativas e por julgadores e doutrinadores, que já passam a defender a possibilidade de suspender as férias para gozo da licença-paternidade como forma de garantir ambos os direitos trabalhistas, fazendo justiça a quem adquire o direito de usufruir desses dois benefícios e proporcionando equidade de tratamento a todos trabalhadores. Ademais, é também a solução que não representa afronta ao princípio trabalhista por excelência: o princípio da proteção; pois, como ensina brilhantemente Moraes Filho (2014, p.80), “em caso de conflitos de normas ou de dúvidas quanto à matéria de fato, deve ser aplicada a norma mais favorável ao empregado ou decidido a seu favor, desde que não ocorra ofensa à ordem pública e aos bons costumes”.

## 6 CONCLUSÃO

Conforme se verificou durante o trabalho, não há normatização específica – como há no direito português, por exemplo – que trate sobre a forma de proceder no caso de coincidência de período de gozo dos benefícios das férias anuais e da licença-paternidade. Também a jurisprudência é escassa nesse enfrentamento e a doutrina em sua maioria é silente.

Pode-se observar, contudo, quando analisados individualmente os dois institutos, que há uma preocupação muito grande e quase unânime de legisladores, juristas e doutrinadores no sentido de preservar o gozo integral de

ambos os direitos. São fartas as decisões judiciais que condenam o empregador quando este subtrai, mesmo que em parte, o direito das férias ou direito da licença-paternidade. Há, repito, uma preocupação e zelo em garantir que o empregado goze integralmente desses dois direitos.

Também foi visto que, quando a legislação deixa de prever a possibilidade de se interromper ou suspender a contagem das férias do trabalhador, é no sentido de preservar seu direito, evitando que ele seja convocado a trabalhar quando estiver em férias. Também foi verificada uma tendência legislativa a se ampliar e garantir a integralidade do direito da licença-paternidade, regulamentando e ampliando os direitos do trabalhador quando do nascimento de um filho.

Pelas características estudadas dos dois benefícios, percebe-se que o propósito de cada um é bem diferente do outro, não fazendo sentido a absorção de um direito por outro, o que, se ocorresse, prejudicaria o trabalhador. Supondo, a título exemplificativo, que dois trabalhadores da mesma empresa gozassem o mesmo período de férias anuais e ambos tivessem tido filhos recentemente; um, contudo, tivesse o filho nascido durante as férias e o outro tivesse, por coincidência, o filho nascido um dia após o final das férias. Se não houvesse a possibilidade de se suspender as férias para o gozo da licença-paternidade, o primeiro trabalhador do exemplo teria esse direito suprimido, retornando ao trabalho logo após o final das férias, enquanto o segundo trabalhador, por um fato totalmente aleatório, sem previsão e sem sua interferência, teria usufruído integralmente as férias e integralmente a licença-paternidade. Percebe-se assim que a impossibilidade de suspender as férias prejudicaria diretamente o primeiro trabalhador, de certa forma punindo-o por um ato fortuito sem a sua colaboração ou previsão.

Assim, a única possibilidade vislumbrada de não prejudicar e suprimir direitos do trabalhador é possibilitando a suspensão da contagem dos dias de férias, para iniciar a contagem dos dias da licença-paternidade e, findo este último prazo, recomeçar a contagem do período das férias pelo remanescente. Se ocorresse a situação do parágrafo anterior dentro desta possibilidade, ambos os empregados retornariam ao trabalho no mesmo dia, após o decurso do período das férias somado ao período da licença-paternidade, evidenciando-se assim a justiça e equiparação no trato dos trabalhadores. E é também a solução que vai ao encontro do princípio da proteção, tão caro ao Direito do Trabalho.

Esta é, portanto, a única interpretação possível para solucionar esse conflito sem representar afronta a nenhum direito do trabalhador e sem representar ônus indevido ou excessivo ao empregador, pois ele estaria apenas concedendo direitos já garantidos e adquiridos por seus empregados.



## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de; ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Conselho da Justiça Federal. (CJF). **Resolução nº 221**, de 19 de dezembro 2012. Dispõe sobre a concessão de férias no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo grau e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.cjf.jus.br/jspui/handle/1234/46369>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. (CNJ). **Instrução Normativa nº 4**, de 27/12/2010. Dispõe sobre as férias dos servidores no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_adm/in\\_dg/in%20n%20004-2010%20-%20dispoee%20sobre%20frias.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_adm/in_dg/in%20n%20004-2010%20-%20dispoee%20sobre%20frias.pdf)>. Acesso em: 07 ago. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. Ministério do Planejamento. Secretaria de Recursos Humanos. **Orientação Normativa da nº 2**, de 23 fevereiro de 2011. Dispõe sobre as regras e procedimentos a serem adotados pelos órgãos setoriais e seccionais do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC para a concessão, indenização, parcelamento e pagamento da remuneração de férias de Ministro de Estado e de servidor público da administração pública federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=8375>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 00027319320135010281**. Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo, 7ª Turma, 23 jun. 2015. Disponível em: <[http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual?p\\_auth=aC8Y8TCC&p\\_p\\_id=trtconsultaprocessual\\_WAR\\_trtconsultaprocessualportlet\\_INSTANCE\\_pG3U&p\\_p\\_lifecycle=1&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-1&p\\_p\\_col\\_count=1&\\_trtconsultaprocessual\\_WAR\\_trtconsultaprocessualportlet\\_INSTANCE\\_pG3U\\_javax.portlet.action=recurso](http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual?p_auth=aC8Y8TCC&p_p_id=trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_pG3U&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_pG3U_javax.portlet.action=recurso)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001199-78.2011.5.04.0020**. Relator: Vania Mattos, 2ª Turma, 20 mar. 2014. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/IWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/IWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0000157-84.2014.5.04.0732**. Relator: Juiz Convocado Joe Ernando Deszuta, 4ª Turma. Porto Alegre, 30 mar. 2016a. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/sualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/sualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 0001004-44.2010.5.04.0662.** Relatora: Desembargadora Beatriz Renck, 6ª Turma. Porto Alegre, 17 ago. 2011. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/sualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/sualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Sentença em ação trabalhista nº 0001496-82.2012.5.04.0333.** Juiz Jarbas Marcelo Reinicke. São Leopoldo, 19 dez. 2016b. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/sualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/sualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Sentença em ação trabalhista nº 0020757-67.2014.5.04.0008.** Juiz Rodrigo Machado Jahn. Porto Alegre, 7 nov. 2016c. Disponível em: <[https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero\\_unic=0020757-67.2014.5.04.0008&popup=0](https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=0020757-67.2014.5.04.0008&popup=0)>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso Ordinário nº 01987-2012-002-10-00-0.** Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, 2ª Turma, 03 set. 2014. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/139255059/recurso-ordinario-ro-1987201200210000-df-01987-2012-002-10-00-0-ro/inteiro-teor-139255067>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 383-47.2012.5.03.0034.** Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma. Brasília, 17 ago. 2016a. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso de Revista nº 499-27.2014.5.04.0302.** Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma. Brasília, 14 dez. 2016b. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recurso de Revista nº 961600-03.2003.5.09.0006.** Relator: Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma. Brasília, 04 ago. 2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16.ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas.** São Paulo: Ltr, 1998.

MARQUES, Fabíola. **Férias: novo regime da Convenção n.132 da OIT.** São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 32.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho.** 11.ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, George Felício Gomes de. Da possibilidade de interromper o período de férias trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v.35, n.136, p. 43-53, out./dez. 2009.

OLIVEIRA, Neiva Flávia de. **O Direito à licença-paternidade no período de férias,** 1999. Disponível em: <<http://online.sintese.com>. Acesso em: 7.mar.2017.

PORTUGAL. **Código do Trabalho.** Disponível em: <<http://codigodotrabalho.pt/>>. Acesso em: 8 ago. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Ministério Público do Estado. **Instrução Normativa nº 05/2004**, de 22 de setembro de 2004. Férias e Concessão de licenças à gestante, à adotante, à paternidade, por luto e para tratamento de saúde. Disponível em: <<http://www.mprs.mp.br/legislacao/instrucoes-normativas/692/>>. Acesso em: 7 ago.2017.

\_\_\_\_\_. **Provimento nº 42/2016**, 31 de agosto de 2016. Dispõe sobre a prorrogação da licença-paternidade no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.mprs.mp.br/legislacao/provimentos/11040/>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. 2 v.