RAPHAEL ARAUJO
ADVOCACIA CIVIL, TRABALHISTA E CRIMINAL

GUIA GRATUITO

Férias coletivas e recesso de fim de ano: seus direitos

Ao terminar, você vai saber se a parada da sua empresa foi férias coletivas ou recesso, se o aviso seguiu a lei e como conferir o pagamento no holerite.

Dr. Raphael Araujo · Advogado · OAB/SP 537.366
WhatsApp **(11) 98178-4696** · raphaelaraujo.adv.br
Rua Francisco Marengo, 2029B, sala 4 · Tatuapé · São Paulo/SP

A empresa avisou que vai parar no fim do ano. Pode. Mas a lei dá nome e forma a cada coisa. O que é férias coletivas desconta dos seus 30 dias; o que é recesso não desconta. Este guia mostra como diferenciar os dois, o que conferir no aviso e no pagamento, e quais papéis guardar. Tudo o que está aqui foi conferido na CLT, na Constituição e nos canais oficiais do governo.

1. Férias coletivas: a empresa pode, e não precisa do seu "sim"

Férias coletivas são as férias que a empresa concede ao mesmo tempo para todos os empregados, ou para um setor, ou para uma filial. Está na CLT, no art. 139.

A data é escolha da empresa. A CLT diz, no art. 136, que a época da concessão das férias é a que melhor atende aos interesses do empregador. Por isso você não é consultado: você é avisado. Não se trata de a empresa estar passando por cima de você — é o desenho da lei.

O que depende do seu "sim" é outra coisa: dividir as férias individuais em até três períodos (art. 134, § 1º). Nas coletivas, a divisão vai no máximo a dois períodos no ano, e nenhum deles pode ter menos de 10 dias corridos (art. 139, § 1º).

Resumindo: a empresa decide quando. Ela não decide as regras.

- A empresa pode mandar todo mundo de férias em dezembro, mesmo sem a sua concordância.
- A empresa não pode chamar de férias coletivas um período menor que 10 dias corridos.
- A empresa não pode descontar das suas férias um período que não foi férias coletivas de verdade.
- Cuidado com a data de início: é proibido começar as férias nos dois dias que antecedem um feriado ou o seu dia de descanso semanal remunerado (art. 134, § 3º).
- Período das férias conta como tempo de serviço para todos os efeitos (art. 130, § 2º).

2. Checklist do aviso: o que a empresa tinha que fazer

O art. 139 da CLT exige comunicações em três direções, todas com no mínimo 15 dias de antecedência. É aqui que a empresa mais erra — e é aqui que você consegue provar o erro, porque cada etapa deixa papel.

Confira uma por uma. Se faltar alguma, isso é indício de que as férias coletivas não foram concedidas do jeito que a lei manda.

- Prazo mínimo: 15 dias de antecedência para todas as comunicações do art. 139 (§§ 2º e 3º).
- Ministério do Trabalho e Emprego: a empresa informa as datas de início e fim e quais estabelecimentos ou setores entram (art. 139, § 2º). Hoje isso é feito pela internet, no serviço gratuito "Comunicar Férias Coletivas" do gov.br.
- Sindicato: cópia da mesma comunicação vai para o sindicato da sua categoria, no mesmo prazo (art. 139, § 3º).
- Aviso afixado: a empresa tem de afixar aviso nos locais de trabalho (art. 139, § 3º). Tire foto no dia em que aparecer.
- Aviso a você, por escrito, com recibo: nas férias individuais a CLT exige 30 dias de antecedência (art. 135). Nas coletivas, o prazo escrito na lei é de 15 dias. Veja também a convenção coletiva da sua categoria, que pode fixar prazo melhor.
- Anotação na carteira de trabalho: a concessão das férias é anotada na CTPS. Com CTPS digital, a anotação vai para os sistemas oficiais (art. 135, §§ 1º e 3º).
- Microempresa e empresa de pequeno porte: a dispensa alcança SÓ a comunicação ao Ministério do Trabalho (LC 123/2006, art. 51, V). Continuam valendo a cópia ao sindicato, o aviso afixado, o mínimo de 10 dias corridos, o terço, o prazo de pagamento e a anotação na CTPS (LC 123/2006, art. 52, I).

3. Recesso não é férias coletivas (e não desconta das suas férias)

"Recesso" não existe na CLT. É nome de empresa para aqueles dias parados entre o Natal e o Ano-Novo. Pode ser uma boa notícia: o patrão liberou. O problema começa quando esses dias aparecem no holerite como férias.

O teste é simples e está na lei: se o período que a empresa fechou tem menos de 10 dias corridos, ele não pode ser chamado de férias coletivas (art. 139, § 1º). Fechar do dia 26 ao dia 1º são sete dias. Isso é recesso. E o que não é férias coletivas não sai do seu saldo de férias.

Em dezembro de 2026 o Natal cai numa sexta-feira (dia 25), e o 1º de janeiro de 2027 também é sexta. Para quem descansa no domingo, a regra dos dois dias (art. 134, § 3º) barra vários inícios de férias nessa semana. Confira a sua data com o calendário da sua escala e com os feriados do seu município.

E se a empresa quiser que você reponha os dias do recesso depois? Aí ela precisa de acordo de compensação. Acordo individual escrito permite banco de horas com

compensação em até 6 meses (art. 59, § 5º); por convenção ou acordo coletivo, o prazo vai a um ano (art. 59, § 2º). Compensação no mesmo mês pode ser por acordo individual (art. 59, § 6º). Sem nenhum desses acordos, não há o que compensar.

- DURAÇÃO — Férias coletivas: nenhum período abaixo de 10 dias corridos, no máximo dois períodos no ano. Recesso: a CLT não fixa mínimo, porque não é férias.
- DESCONTA DAS SUAS FÉRIAS? — Férias coletivas: sim. Recesso: não.
- AVISO — Férias coletivas: 15 dias, por escrito, com comunicação ao Ministério do Trabalho, cópia ao sindicato e aviso afixado. Recesso: a CLT não prevê forma; veja a convenção coletiva.
- PAGAMENTO — Férias coletivas: remuneração das férias mais 1/3, até 2 dias antes do início. Recesso: o salário do mês segue normal, salvo compensação acordada.
- CARTEIRA DE TRABALHO — Férias coletivas: anotadas como férias. Recesso: não é anotado como férias.
- PERÍODO AQUISITIVO — Férias coletivas: para quem tem menos de 12 meses, começa novo período aquisitivo. Recesso: não mexe no seu período aquisitivo.

4. Como conferir o pagamento

Férias coletivas se pagam como férias. Não é adiantamento de salário nem "13º antecipado".

Você recebe a remuneração devida na data da concessão (art. 142) mais um terço, garantido pela Constituição no art. 7º, XVII. O pagamento tem de sair até 2 dias antes do início do período (art. 145 da CLT), e você assina a quitação com a indicação do início e do fim das férias (art. 145, parágrafo único).

No holerite, procure três coisas: a rubrica de férias, a rubrica do adicional de 1/3 (às vezes aparece como "1/3 constitucional" ou "adicional de férias") e o período de gozo informado. Se o seu salário tem hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade ou comissão, esses valores entram na base de cálculo das férias (art. 142, §§ 1º a 6º).

Dois alertas honestos, porque muita página na internet ensina errado. Primeiro: pagar as férias com atraso descumpre o art. 145 e pode ser apurado pela fiscalização do trabalho, mas o STF declarou inconstitucional a Súmula 450 do TST, que mandava pagar em dobro só pelo atraso no pagamento (ADPF 501, relator ministro Alexandre de Moraes, julgada em 2022). Segundo: o pagamento em dobro do art. 137 continua existindo — só que para outra situação, a de a empresa não conceder as férias dentro do prazo legal.

- Remuneração das férias: o salário devido na data da concessão (art. 142).

- Mais 1/3: Constituição, art. 7º, XVII. Tem de aparecer em rubrica própria.
- Prazo: até 2 dias antes do primeiro dia de férias (art. 145).
- Médias: horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e comissões compõem a base (art. 142, §§ 1º a 6º).
- Vender 1/3 das férias: nas coletivas, a conversão em dinheiro só vale se estiver em acordo coletivo com o sindicato (art. 143, § 2º). A empresa não decide isso sozinha, e não precisa de pedido individual seu.
- Quantos dias você tinha: faltas sem justificativa no período aquisitivo reduzem os dias de férias, pela tabela do art. 130 (de 30 a 12 dias). Confira o espelho de ponto antes de concluir que o desconto está errado.

5. Quem tem menos de 12 meses de casa

Você entrou este ano e a empresa parou em dezembro? Você entra nas férias coletivas também. A CLT resolve no art. 140: os empregados contratados há menos de 12 meses gozam, na oportunidade, férias proporcionais, e começa ali um novo período aquisitivo.

A proporção usual é de 1/12 por mês trabalhado, ou fração superior a 14 dias — critério que a CLT usa para as férias proporcionais no art. 146, parágrafo único.

Exemplo: você foi admitido em agosto e a empresa fecha 20 dias em dezembro. O seu direito proporcional é de cerca de 5/12, bem menos do que os 20 dias fechados. Os dias que passam do seu direito não podem virar falta nem desconto no salário: a decisão de parar foi da empresa. Na prática, costumam ser lançados como licença remunerada ou abono.

O efeito mais importante é o que quase ninguém avisa: o seu período aquisitivo passa a contar da data das férias coletivas, e não mais do mês da sua admissão. Anote essa data. Ela muda a conta das suas férias nos anos seguintes.

- Peça ao RH, por escrito, qual período aquisitivo foi considerado e quantos dias proporcionais foram usados.
- Confira se os dias excedentes entraram como licença remunerada, e não como falta ou desconto.
- Guarde o novo marco: a partir das férias coletivas, começa período aquisitivo novo (art. 140).
- Se você sair da empresa depois, as férias proporcionais do período incompleto continuam devidas, salvo justa causa (art. 146, parágrafo único).

6. O que fazer se o desconto vier errado

Primeiro: junte papel. Sem documento, a conversa vira versão contra versão — e quem tem o sistema de folha é a empresa.

Segundo: peça ao RH por escrito, e-mail serve, a discriminação do período concedido, o período aquisitivo considerado e o cálculo do que foi pago. Pedido por escrito cria data e cria prova. Guarde a resposta, e guarde também o silêncio: a falta de resposta também diz algo.

Terceiro: leve ao sindicato da sua categoria. O sindicato recebeu a cópia da comunicação do art. 139, § 3º, e pode conferir o que a empresa informou. É também lá que você consulta a convenção coletiva do ano.

Quarto: a fiscalização do trabalho pode ser acionada. O Ministério do Trabalho e Emprego atende pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e pelos canais do gov.br.

Fique de olho no prazo. A Constituição dá 5 anos para cobrar créditos trabalhistas, até o limite de 2 anos após o fim do contrato (art. 7º, XXIX). Prazo que passa não volta, e nenhum argumento recupera direito prescrito.

Por fim, o aviso mais importante deste guia: cada caso precisa de análise individual. O que decide é o seu contracheque, o seu espelho de ponto, o aviso que a empresa deu, a anotação na carteira e a convenção coletiva da sua categoria. Situações que parecem iguais no corredor da empresa podem ter respostas diferentes quando os documentos são lidos.

Outros materiais do escritório sobre direito do trabalho: https://raphaelaraujo.adv.br/guia/ e https://raphaelaraujo.adv.br/como-saber-meus-direitos-trabalhistas/

Checklist: o que separar e conferir

☐ Aviso de férias assinado — sua via, com data de início, data de fim e o período aquisitivo considerado.

☐ Foto do comunicado afixado no local de trabalho — de preferência com a data visível.

☐ Cópia da comunicação ao sindicato e da comunicação ao Ministério do Trabalho, se a empresa fornecer ou o sindicato tiver.

☐ Holerite do mês das férias e do mês seguinte — para conferir a rubrica de férias, o 1/3 e eventuais descontos.

☐ Comprovante de pagamento: extrato bancário ou recibo, que mostra a data em que o dinheiro caiu (a lei exige até 2 dias antes do início).

☐ Recibo de quitação das férias que você assinou, com início e fim do período (art. 145, parágrafo único).

☐ Espelho de ponto e extrato do banco de horas — essenciais se a empresa falar em compensar o recesso.

☐ Convenção ou acordo coletivo da sua categoria do ano — é lá que podem estar prazos e regras mais favoráveis.

Erros que fazem perder o direito

- Aceitar tudo de boca. Combinado verbal não se prova depois. Peça por escrito, mesmo que seja só um e-mail confirmando o que foi dito na reunião.
- Deixar o recesso ser descontado das férias. Período com menos de 10 dias corridos não é férias coletivas (art. 139, § 1º). Confira na carteira de trabalho e no holerite se aqueles dias foram lançados como férias.
- Não conferir o terço. O 1/3 da Constituição (art. 7º, XVII) precisa aparecer em rubrica própria no holerite, não diluído no salário do mês.
- Jogar fora o aviso e o holerite. É esse papel que prova o cálculo e as datas; sem ele, sobra a palavra da empresa.
- Deixar o prazo correr. São 5 anos para trás e até 2 anos depois do fim do contrato (CF, art. 7º, XXIX). Depois disso, o direito não se cobra mais.

Ficou com dúvida no seu caso?

Vale procurar um advogado quando os seus próprios documentos mostram um ponto concreto a esclarecer: o período fechado teve menos de 10 dias corridos e apareceu como férias no holerite ou na carteira; o 1/3 não foi pago ou veio em valor que você não entende; o dinheiro caiu depois do início das férias; não houve aviso de 15 dias, cópia ao sindicato nem aviso afixado; a empresa quer compensar o recesso sem acordo; ou o seu período aquisitivo foi recontado de um jeito que não fecha. Levar os papéis a uma análise individual serve para entender o que de fato aconteceu e quais caminhos existem — dentro da empresa, no sindicato, na fiscalização do trabalho ou na Justiça do Trabalho. Nenhuma avaliação séria promete resultado antes de ler os documentos, e este guia não substitui essa leitura. Se quiser tirar uma dúvida, fale com o escritório pelo WhatsApp.

Falar no WhatsApp do escritório

Fontes oficiais:

CLT — texto compilado (arts. 129 a 146, Das Férias Anuais): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

CLT — Decreto-Lei nº 5.452/1943, com as notas de alteração (arts. 59, 133 a 140): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Constituição Federal de 1988 — art. 7º, XVII (terço de férias) e XXIX (prescrição): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Lei Complementar nº 123/2006 — arts. 51 e 52 (dispensas da microempresa e da empresa de pequeno porte): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm

Gov.br — serviço "Comunicar Férias Coletivas", do Ministério do Trabalho e Emprego (última modificação em 25/08/2026): https://www.gov.br/pt-br/servicos/comunicar-ferias-coletivas

STF — Supremo invalida súmula do TST que prevê pagamento em dobro por atraso na remuneração de férias (ADPF 501, relator ministro Alexandre de Moraes, notícia de 12/08/2022): https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/supremo-invalida-sumula-do-tst-que-preve-pagamento-em-dobro-por-atraso-na-remuneracao-de-ferias/

Material informativo, atualizado em 09/11/2026. Não substitui a análise individual de cada caso por advogado.