

O abono de férias ou pecuniário consiste em uma possibilidade legislativa que traz vantagens tanto para o(a) trabalhador(a) quanto para o(a) empregador(a).

Nesse sentido, com o objetivo de guiar o(a) empregador(a) na concessão do **abono de férias** e o(a) trabalhador(a) no momento da solicitação, o artigo irá apresentar as principais características desse [instituto legal trabalhista](#).

Desse modo, o abono de férias, também chamado de abono pecuniário, consiste na possibilidade, garantida pela legislação trabalhista, de o(a) trabalhador(a) “vender” parte de suas férias.

Esse instituto está disposto pelo artigo 143 da CLT, o qual permite o limite máximo de $\frac{1}{3}$ (um terço) do período de férias para a conversão em dinheiro.

Além disso, o prazo para sua solicitação é de até 15 dias úteis para o fim do período aquisitivo. E, uma vez realizada a solicitação pelo(a) trabalhador(a), [a empresa é obrigada a aceitar a venda](#).

Contudo, o caso contrário é vedado pela lei, ou seja, o(a) empregador(a) não poderá obrigar o(a) funcionário(a) a vender suas férias.

QUEM TEM DIREITO AO ABONO PECUNIÁRIO?



Como afirmado anteriormente, o abono consiste na “venda” das férias. Sendo assim, para a análise de quais trabalhadores(as) têm o direito de vendê-las, a única questão a ser ponderada é: quem tem direito às férias.

Desse modo, todos(as) os(as) trabalhadores(as) em regime celetista, ou seja, contratados com as normas da CLT, têm direito ao abono.

Além disso, conforme dispõe o artigo 143 da CLT, essa venda é facultativa. Ou seja, só receberá o abono pecuniário aquele(a) que optar por realizar a venda das férias.

COMO CALCULAR O ABONO DE FÉRIAS?

Para a realizar o cálculo, [é indicado o assessoramento de um profissional jurídico qualificado e com foco na atuação trabalhista.](#)

Esse cálculo, deverá ser realizado da seguinte maneira:

- 1º passo: defina os dias a serem vendidos, no limite de $\frac{1}{3}$ do total de dias.
- 2º passo: faça o cálculo da remuneração dos dias vendidos e some ao salário do(a) empregado(a).

Contudo, a atenção nesse momento, deve se destinar especificamente para a definição dos dias a serem vendidos.

Isso porque, a legislação e a **prática trabalhista** permitem diferentes modalidades de férias. Sendo assim, cada uma delas possui um direito específico a ser garantido, como será apresentado a seguir.

FÉRIAS VENCIDAS

A primeira delas é em caso de férias vencidas, ou seja, naquelas que são concedidas 12 meses depois do período aquisitivo.

Nesse caso, seu pagamento deve ser realizado em dobro. O que incide, também, sobre o cálculo do abono, pois sua base de cálculo deve ser de acordo com a remuneração das férias e dos dias vencidos.

FÉRIAS INCOMPLETAS OU PROPORCIONAIS

Nesse caso, o(a) trabalhador(a) pode não conquistar o direito de receber os 30 dias completos de férias, devido a faltas injustificadas.

Dessa forma, o artigo 130 da CLT define qual é a proporção entre as faltas injustificadas e a garantia das férias de cada trabalhador(a).

A proporção é:

- até 5 faltas: 30 dias
- entre 6 e 14 faltas: 24 dias
- entre 15 e 23 faltas: 18 dias
- entre 24 e 32 faltas: 12 dias
- mais de 32 faltas: não há direito a férias

Nesse sentido, o conhecimento sobre essa matéria é essencial, para a definição de quantos

dias de férias o(a) trabalhador(a) **poderá vender**.

FÉRIAS COLETIVAS

Em regra, diante das férias coletivas, ou seja, aquelas que ocorrem quando toda a empresa é dispensada para um descanso remunerado, o abono deverá ser ajustado mediante acordo coletivo.

De modo geral, estes são os principais pontos sobre o **abono de férias**. [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)