

PARECER INFORMATIVOASSESSORIA 99/1

Parecer Informativo da Divisão de Trabalho Justo da Procuradoria-Geral sobre Políticas de Férias

De acordo com a lei [M.G.L. c. 23, s. 1\(b\)](#), a Procuradoria-Geral emite o seguinte aviso:

Pagamentos de férias são salários

Os empregadores que optarem por fornecer férias pagas aos funcionários devem tratar esses pagamentos como quaisquer outros salários em conformidade com a lei [M.G.L. c. 149, s. 148](#). Ver *Massachusetts v. Morash*, 490 U.S. 107 (1989). Como os salários, o tempo de férias prometido a um funcionário é uma compensação pelos serviços, que adquirem à medida que os serviços do funcionário são prestados. Após o término do emprego, os funcionários devem ser compensados pelos empregadores pelo tempo de férias ganho “sob um acordo oral ou escrito”. [M.G.L. c. 149, s. 148](#). Reter pagamentos de férias é o equivalente a reter salários e, como tal, é ilegal.

Os empregadores podem estabelecer os termos de emprego e determinar a taxa horária ou salário a ser pago, bem como quantas horas o funcionário deve trabalhar. Os empregadores também podem estabelecer o valor das férias remuneradas que o funcionário receberá e/ou a época específica do ano em que o funcionário poderá tirar férias, dependendo das necessidades ou demandas do negócio. Os empregadores podem estabelecer procedimentos em relação ao agendamento de férias; ou seja, se os funcionários devem notificar os empregadores quanto à sua intenção de tirar férias, quando pretendem tirá-las e quanto tempo de férias planejam tirar.

Sem perda do tempo de férias ganho

[As Leis Gerais c. 149, s. 148](#) estabelecem que nenhum empregador deve “por contrato especial com um funcionário ou por qualquer outro meio isentar-se” do estatuto ou da cláusula de penalidade na [Seção 150](#). Como o estatuto prevê o pagamento atempado de todos os salários ganhos, um empregador não pode entrar em um acordo com um empregado onde o empregado perde o direito aos salários ganhos, incluindo pagamentos de férias. Exemplos desses acordos são políticas de férias que condicionam o pagamento do tempo de férias ao emprego contínuo ou que exigem que os funcionários forneçam notificações de demissão. Funcionários que trabalharam e se demitiram ou foram demitidos, por justa causa ou não, têm o direito de receber por todo o tempo trabalhado até o término do emprego, incluindo quaisquer pagamentos de férias ganhos e não utilizados.

Geralmente, o tempo ganho sob qualquer política de férias precisa ser compensado apenas com o tempo equivalente de folga. A exceção se dá quando um funcionário não está mais trabalhando ou quando um funcionário concorda em receber compensação monetária em substituição ao período de férias.

Acúmulo de Férias

Um empregador pode limitar a quantidade de tempo de férias que um empregado pode acumular ou ganhar. Por exemplo, um empregador pode declarar que depois de acumular um total de quatro semanas de férias, o empregado deixará de ganhar qualquer tempo de férias adicional até que tenha usado parte do tempo de férias acumulado. Assim, o empregado não ganharia férias adicionais até que o tempo total de férias do empregado caísse abaixo de quatro semanas. Embora o empregado continue a ter direito a todas as férias ganhas, o empregador está autorizado a limitar, prospectivamente, a quantidade de tempo de férias ou pagamento que deve pagar ao empregado.

Uma variação aceitável de um limite de acúmulo é a política de férias conhecida como “use ou perca”. De acordo com esta política, os funcionários devem usar todo o seu tempo de férias acumulado por um determinado período de tempo ou perderá todo ou parte dele. Algumas políticas permitem que os funcionários “carreguem” um certo número de horas de férias após o término do período de tempo designado. A política “use ou perca” coloca um limite de acúmulo, limitando a quantidade total de tempo de férias que um funcionário pode acumular durante o período do emprego. De acordo com tais políticas, o empregador deve fornecer aviso prévio adequado da política aos funcionários e deve garantir que os funcionários tenham oportunidade razoável de usar o tempo de férias acumulado dentro dos prazos estabelecidos pelo empregador. Caso contrário, um limite de acúmulo ou uma política de “use ou perca” pode resultar em confisco ilegal de salários ganhos.

Pagamento de férias proporcional

Os empregadores podem se proteger adotando políticas de férias claras e inequívocas. Por exemplo, um empregador pode estabelecer que os funcionários comecem a ganhar tempo de férias após um período probatório específico, como por exemplo, após seis meses de emprego. Outro exemplo de uma política inequívoca é aquele que estabelece que um funcionário ganhe um dia de férias no final de cada mês.

No entanto, uma política que estabelece que os funcionários ganhem uma determinada quantidade de férias “em um ano”, “por ano”, “na data de aniversário do emprego” ou “a cada seis meses” não é clara porque as definições dos períodos de tempo são imprecisas e sujeitas a confusão sobre as datas de início e término do emprego. Quando a política de um empregador é ambígua, o tempo real ganho pelo empregado será proporcional de acordo com o período de tempo trabalhado. Por exemplo, se um funcionário receber doze dias de férias “em um ano” e o funcionário se demitir voluntariamente ou for demitido após dez meses de emprego, o funcionário teria direito a dez dias de férias ou um dia por mês trabalhado.

A demissão antes de um ano sem pagamento rateado pelo tempo de trabalho prestado constitui falta de pagamento dos salários ganhos nos termos da [Seção 148](#).

Licença anual

Alguns empregadores combinam licença médica, licença pessoal, licença de férias e/ou outros tipos de licença em uma categoria geral chamada “férias anuais”. Essa licença combinada também é chamada dispensas remuneradas, tempo ganho ou dias de folga remunerados. Empregadores que oferecem licença anuais em vez de férias devem designar a quantidade de horas ou dias da licença que são considerados tempo de férias. Empregadores que anteriormente designaram férias dessa maneira, verbalmente ou por escrito, devem apresentar prova de tal designação para refutar uma reclamação de salários não pagos de acordo com [M.G.L. c. 149, s. 148](#).

Todas as alterações às políticas de férias se aplicam prospectivamente

Como é o caso de qualquer condição de emprego que afete os salários, os empregadores podem alterar os termos das políticas de férias a qualquer momento. Qualquer emenda desse tipo, no entanto, deve ser prospectiva por natureza.

Pedimos aos empregadores que forneçam aos funcionários cópias da política de férias por escrito antecipadamente e que cada funcionário ateste por escrito sua compreensão da política.