

Bom dia Contrasp



Edição 1345 - Terça feira, 23 de dezembro de 2025



RECESSO CONTA COMO FÉRIAS? PLR É OBRIGATÓRIA? **TIRE SUAS DÚVIDAS SOBRE OS DIREITOS DO** **Pagamentos e folgas seguem regras diferentes e exigem atenção aos acordos coletivos**



O fim de ano costuma trazer a expectativa de folgas e valores extras para quem trabalha com carteira assinada, além, claro, das comemorações. Entre os benefícios mais comuns nesse período estão o recesso entre o Natal e o Ano-Novo e as férias coletivas. Apesar de recorrentes, esses mecanismos seguem regras diferentes e nem sempre são garantidos por lei.

Entender o que é direito, o que depende de negociação e quais são as obrigações do empregador ajuda o trabalhador a saber o que pode ou não esperar nesse período.

Recesso de fim de ano

O recesso é uma folga concedida por iniciativa do empregador, geralmente na última semana do ano. Apesar de bastante

comum em alguns setores, o recesso não está previsto na legislação trabalhista e não é obrigatório.

As condições do recesso devem estar previstas em acordo ou convenção coletiva. Durante esse período, o salário não pode sofrer desconto, nem o tempo pode ser automaticamente abatido das férias, salvo se houver previsão expressa em negociação coletiva.

Qualquer forma de compensação, como o uso de banco de horas, precisa estar formalizada e acordada com o sindicato.

Via de regra, o recesso não pode ser descontado do banco de horas ou das férias. Se existir um acordo ou convenção coletiva que permita a adoção do banco de horas para fins de recesso, a empresa pode seguir detalha a advogada Larissa.

Férias coletivas seguem regras específicas. Diferentemente do recesso, as férias coletivas estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e podem ser concedidas a todos os empregados ou apenas a determinados setores da empresa. Elas podem ser divididas em até dois períodos ao longo do ano, desde que cada um tenha, no mínimo, 10 dias, e o total não ultrapasse 30 dias.

Para adotar esse modelo, a empresa deve comunicar o sindicato da categoria e o Ministério do Trabalho com pelo menos 15 dias de antecedência. Os empregados também precisam ser avisados dentro desse prazo, por meio de comunicado formal.

A empresa deve informar claramente as datas de início e término das férias e quais áreas serão atingidas. As regras também podem ser detalhadas em acordos coletivos.

O trabalhador não pode se recusar a aderir às férias coletivas. Caso já tenha férias individuais marcadas, elas podem ser remarçadas para coincidir com o período coletivo.

A advogada Larissa explica que empregados com menos de um ano de empresa também participam normalmente das férias coletivas.

O funcionário com menos de um ano de contrato tira férias coletivas como qualquer outro, mas o pagamento é proporcional ao tempo de serviço.

PLR não é obrigatória

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) está prevista na CLT, mas não é um benefício obrigatório. Cabe à empresa decidir se irá ou não conceder esse tipo de bonificação.

Quando opta pela PLR, a empresa deve definir as regras em acordo ou convenção coletiva, negociados com o sindicato da categoria ou com uma comissão de empregados.

Crítérios de elegibilidade, período de vigência e a fórmula de cálculo precisam estar bem definidos. Se os critérios estiverem baseados em metas, a empresa deve informar claramente como essas metas serão aferidas explica Larissa Maschio Escuder, advogada especializada em Direito do Trabalho.

Em regra, a PLR pode ser paga a todos os trabalhadores com registro em carteira, incluindo empregados por prazo indeterminado ou temporário. No entanto, a convenção coletiva ou a política interna da empresa pode estabelecer critérios mais rigorosos de elegibilidade.

Nesses casos, o direito existe, mas o pagamento depende do cumprimento dos critérios estabelecidos. Se a regra exigir, por exemplo, seis meses de empresa, quem ainda não atingiu esse período não será elegível. Após completá-lo, passa a ter direito esclarece.

Segundo a advogada, o direito do trabalhador demitido à PLR não é automático e depende, principalmente, do que está previsto na convenção coletiva da categoria e na política interna da empresa.

Alguns sindicatos estabelecem que o empregado dispensado por justa causa ou que pede demissão perde o direito à PLR proporcional. Outros garantem o pagamento mesmo após o desligamento. Há ainda empresas que tratam dessas situações em regras próprias.

Apesar dessa diversidade, há uma tendência na jurisprudência trabalhista de reconhecer o direito à PLR proporcional para trabalhadores que pedem demissão ou são dispensados sem justa causa.

A tendência é o entendimento de que o funcionário não perde o direito. No entanto, tudo depende do que está previsto na convenção coletiva. Se o sindicato estabelecer a perda do direito, a empresa pode deixar de pagar, pois a convenção coletiva tem força de lei para a empresa conclui.

Fonte: oglobo



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA - DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414

<https://www.facebook.com/contrasp>

https://www.instagram.com/contrasp_seg/

<https://contrasp.org.br/>