

## **Direito a férias (art.ºs 237º ss do Código de Trabalho)**

Nos termos do Código de Trabalho ( CT ) em vigor, aprovado pela Lei nº 07/2009 de 12/02, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, a generalidade dos trabalhadores tem direito a um período de **22 dias úteis de férias por ano.**

- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se em 01 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior ( art. 237º nº 2 ).

Todavia:

No **ano da celebração do contrato**, os trabalhadores têm direito, após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de **20 dias úteis.**

No caso de terminar o ano civil antes de decorrido aquele prazo, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil seguinte. Da aplicação destas regras **não** pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a **30 dias úteis no mesmo ano civil**, salvo se a convenção colectiva de trabalho aplicável o permitir ( art. 239º nº 3 ).

- **Contratos de duração inferior a seis meses** (arts. 239º nºs 4 e 5)

Os trabalhadores cujos contratos **não atinjam seis meses de duração** têm direito a gozar **dois dias úteis** por cada mês completo de duração do contrato, devendo o gozo das férias ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato, salvo diferente acordo das partes.

- **Duração do período de férias (art.º 238º)**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, não podendo iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de **20 dias úteis de férias.**

Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados. Caso os **dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis**, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

➤ **Gozo e cumulação de férias (art.º 240.º)**

Em regra as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem. O trabalhador pode gozar as férias até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo com o empregador, ou sempre que o trabalhador as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

➤ **Marcação do período de férias (art.º 241º)**

O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, podendo ser gozado interpoladamente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador. Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; nas micro-empresas (empresas até 09 trabalhadores), a marcação unilateral pelo empregador poderá ser feita em qualquer época do ano

Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

➤ **Alteração da marcação do período de férias (art.s 243º e 244º)**

Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que as gozaria no período marcado. O período de férias pode ser igualmente alterado por motivos relativos ao trabalhador.

➤ **Encerramento para férias – ( art. 242.º )**

**Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:**

- a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;**
- b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;**
- c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.**

**O empregador pode, ainda, encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:**

- a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;**
- b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça -feira ou quinta -feira e um dia de descanso semanal. Neste caso, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efectuar no ano seguinte até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior.**

**Nos termos do Código de Trabalho em vigor, na sua redacção actual, foi consagrada a possibilidade de o empregador encerrar a empresa em dia(s) que esteja(m) entre um feriado ocorrido à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, sendo o(s) referido(s) dia(s) de encerramento deduzido(s) do total do período anual de férias do trabalhador.**

**Alternativamente, por decisão do empregador, o encerramento poderá ser igualmente compensado por prestação de trabalho por parte do trabalhador, não sendo considerado trabalho suplementar. Em tal caso, o trabalhador não perderá o direito ao gozo *a posteriori* desse(s) mesmo(s) dia(s) a título de férias ( art. 226º nº 3 al. g)-, por remissão do art. 242º nº 2 al. b) - ).**

➤ **Efeitos da cessação do contrato de trabalho (art.º 245º)**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio correspondentes a férias vencidas e não gozadas, bem como as proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, o qual é considerado para efeitos de antiguidade. Em caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

➤ **Efeitos das faltas no direito a férias (art.º 257º)**

As faltas não têm efeito sobre o direito a férias. Todavia, quando determinem perda de retribuição podem, por opção do trabalhador, ser substituídas por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

➤ **Retribuição do período de férias e subsídio de férias (art.º 264º)**

A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescendo-lhe um subsídio de férias compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias. A redução do período de férias, por opção do trabalhador, relacionada com a compensação de faltas sem retribuição, não implica redução do subsídio de férias (art.º 257.º).

Janeiro de 2013

Ana Cristina Figueiredo

Gab. Jurídico UACS

**Para completa elucidação sobre a matéria transcrevo, de seguida, os preceitos do Código de Trabalho em vigor relativos a Férias:**

### **Artigo 237.º**

#### **Direito a férias**

- 1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.
- 2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.
- 3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.
- 4 - O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

### **Artigo 238.º**

#### **Duração do período de férias**

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.
- 3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4 - (Revogado.)
- 5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.

### **Artigo 239.º**

#### **Casos especiais de duração do período de férias**

- 1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.os 1 e 2.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 4, 5 ou 6.

### **Artigo 240.º**

#### **Ano do gozo das férias**

1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

### **Artigo 241.º**

#### **Marcação do período de férias**

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o

período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

6 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7 - Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

8 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

## **Artigo 242.º**

### **Encerramento para férias**

1 - Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

- a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de

Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 - O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;

b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º

3 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

### **Artigo 243.º**

#### **Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa**

1 - O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º

4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

### **Artigo 244.º**

#### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 - Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º

3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.



- 4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º
- 5 - O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

### **Artigo 245.º**

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

- 1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:
- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
  - b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- 2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
- 3 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.
- 4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

### **Artigo 246.º**

#### **Violação do direito a férias**

- 1 - Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.
- 2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

### **Artigo 247.º**

#### **Exercício de outra actividade durante as férias**

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.
- 2 - Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.
- 3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.