

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 nº 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 transcrevemos 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.