

Férias

Aproxima-se a época de marcação anual de férias – quais as principais regras a ter em conta, de acordo com a legislação vigente ?

Nos termos do Código de Trabalho (CT) em vigor, 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 CT).

Todavia, no ano da admissão, 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 CT).

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 (art. 239º nºs 4 e 5 CT)

O período de férias não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador.

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 (art.º 238º CT).

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 por ano.

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 (art. 240.º CT) .

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 (art.º 241º CT).

Na falta de acordo, cabe ao empregador a marcação das férias. Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro; nas microempresas (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.

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 (art.s 243º e 244º CT) .

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 (art. 242.º):

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.

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 (art.º 245º CT).

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 (art.º 257º CT).

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.

Ana Cristina Figueiredo

Gab. Jurídico UACS