

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR:

Nº 27

ASSUNTO – Ainda as ... FÉRIAS . Mapa de Férias

Devido a ser acontecimento que, todos os anos os Recursos Humanos dedicam alguma da sua atenção; mas,

Pelo hábito, não dedicam por vezes o tempo que lhe é devido, vamos chamar a especial atenção para um aspecto formal, ligado às FÉRIAS: o chamado **MAPA DE FÉRIAS**.

É elemento essencial, preparatório da execução das férias; evitando problemas para os trabalhadores e a empregadora. É acto obrigatório de execução pela Empresa, como resulta do nº9, artº241, Código Trabalho, (CT).

Como tem de ser afixado, "... **até 15 de Abril** de cada ano", naturalmente que a recolha de elementos para o mesmo terá de anteceder, muito ou pouco tempo, --- depende desde logo da dimensão do quadro de pessoal ---, da sua afixação. Aliás, o referido nº9, artº241, utiliza os verbos "elaborar", primeiramente; e, só depois o verbo "afixar". Daí,

A elaboração do MAPA, logo, a marcação das férias, depende primeiramente do "... **acordo** entre empregador e trabalhador", tal como determina o nº1, artº241, CT. E, esta determinação é imperativa, --- ver artº3, nº 3, al.h), CT. Mas,

Gorando-se o "acordo", então a solução está no nº2, artº241, CT,

"(...) o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador (...)"

e, depois de ouvida a Com. Trabalhadores; ou, Com. Sindical, se as tiver, mas sem estar condicionada a pareceres; ou, á gritaria desses indivíduos.

Atenção: as pequenas, médias ou grandes empresas estão condicionadas a marcar as férias, "... entre 1 Maio e 31 Outubro", salvo se o CCT, do sector, admita época diferente; ou, o parecer dos "representantes dos trabalhadores", ---nº3, artº241, CT. Portanto, ficam de fora, desta exigência,

as "microempresas" que, nos termos da al.a), nº1, artº100, são as que tem, "(...) menos de 10 Trabalhadores". Mas,

Não esquecer que o nº8, deste artº241, CT, refere:

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

e, não esquecendo que o nº2, artº242, CT, vem conceder:

"2- O empregador pode encerrar o estabelecimento durante cinco (5) dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal".

Importante e por vezes esquecido: no caso de cessação do contrato, com aviso prévio, o nº5, artº241, CT, permite (logo, não impõe) que,

"5- (...) o empregador pode determinar que o gozo de férias tenha lugar imediatamente antes da cessação".

e, repare naquele imediatamente. Portanto, se o aviso prévio for de 2 meses, só o último mês é que pode ser imputado a férias. Não esqueça. Isto pode ser um problema para quem, após o trabalhador se despedir, não o quer vêr mais dentro da Empresa. Mas, é assim para a Lei, que não leva em conta "quereres". Daí, poderá, quando muito, negociar com o trabalhador a dispensa do aviso prévio, prescindindo do mesmo. Mas, atenção: não pode impor que o trabalhador prescinda de dar o aviso prévio. É o direito dele, trabalhador. O trabalhador,

Pode não ter interesse em estar "inactivo" durante 2 meses; ter receio de "perder a mão"; perder o contacto com o mundo do trabalho; criar vícios na inactividade. Daí, é sua exclusiva escolha prescindir ou não, do aviso prévio.

Sobre o MAPA DE FÉRIAS, informação importante: fazer um mapa por "atacado", género: "Esta Empresa encerra para férias de todos os seus Trabalhadores, de xx a yy de Agosto", é má ideia. Não cumpre a Lei. Lembramos que o nº9, artº241, CT, obriga que ao elaborar o Mapa,

"9- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, (...)"

portanto, tem de identificar o período; e, a indicação de cada trabalhador, identificando-o. É isto que a Lei obriga; não é "mania" nossa. Já vimos serem levantados autos, por a Empresa não cumprir esta obrigação. E, as Finanças andam com falta do dinheiro ! ...

Refere o nº6, artº241, CT: nos períodos mais pretendidos para férias (Julho, Agosto, Setembro), devem ser "rateados", sempre que

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

2.

possível; beneficiando alternadamente os trabalhadores. E, não se esqueça, não vá o trabalhador vir a invocar a discriminação, directa, situação prevista no artº23, CT, só porque o Sr. Industrial o manda sempre para férias em Setembro; enquanto o Joaquim e o Manuel vão sempre em Agosto.

O MAPA DE FÉRIAS tem de estar afixado, nos locais de trabalho, até 31 de Outubro, --- nº9, artº241, CT. Quando o recolher, não o deite fora. Mantenha em arquivo, pelo menos 5 anos. Pode vir a ser necessário num diferendo, em Tribunal, em processo levantado pelo trabalhador, anos depois do ano em que gozou férias, e está a negar a sua existência, logo, gozo.

Há um ACORDÃO, do Supremo Trib. Justiça, de 19 Outubro 2005, que tem muito interesse. Tem interesse para o caso de a Empresa, lamentavelmente, ter-se esquecido de afixar o Mapa; ou, ter-se esquecido de incluir no mesmo o nome de um trabalhador. Diz o Acórdão:

"II – A simples não marcação das férias **não é suficiente** para concluir que o empregador obstar ao seu gozo"

Relembramos: no caso de obstar ao gozo das férias, culposamente, o trabalhador tem direito:

- a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta; e, ainda,
- a ir gozar as férias em faltar, até 30 de Abril, do ano civil, subsequente.

Ao afixar o Mapa de Férias a Empresa fica obrigada a dar cumprimento ao mesmo. Mas, o nº1, artº243, CT, permite:

"1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado (...)"

e, neste caso, aconselhamos a que efectue uma "Adenda" ao Mapa de Férias; e, o afixe no local. Ora,

Neste caso, e no caso de "... interromper as (férias) já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, (...)", tal pode sair-lhe caro, pois prevê-se naquele nº1, artº243, CT, que,

"1- (...), o trabalhador tem direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado".

Por fim, o artº247, CT, prevê a hipótese de o trabalhador, em gozo de férias, ir dar trabalho para outro empregador. Se for do mesmo sector industrial, ou comercial; ou, em profissão de desgaste, não temos dúvidas de que se abre a possibilidade de actuar nos termos previstos no nº2, do artº247, CT, ou seja:

- o empregador pode abrir processo disciplinar, para o que se deve munir de prova bastante, --- e não do simples, "ouvi dizer"; e,
- o empregador tem o direito de reaver a retribuição correspondente a férias, e respectivo subsídio, que pagou. Mas,
- metade desse valor será obrigatoriamente entregue ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

e, para reaver a verba indicada em b), pode o empregador proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em cada um dos períodos de vencimento posteriores, --- nº3, artº247, CT.

Como se vê, o instituto "férias" tem muitos aspectos interessantes; e, até que lhe podem ter escapado.

Marco, 2012

Carlos F. Santos Casado