

CARLOS F. SANTOS CARVALHO  
ADVOGADO

Circular: 25<sup>a</sup>

MÊS

IV | 2020

Assunto: FÉRIAS. Recordar certos aspectos, importantes.

O instituto FÉRIAS, está regulado, na parte geral, nos art.ºs 237 a 247, Código Trabalho (CT). Mas, não só: e não se esqueça disso. Por exemplo:

- ⊗ nos casos de situação de risco clínico na gravidez; interrupção de gravidez; adopção e licença parental, tem o regime fixado na al. a), n.º 3, art.º 65, CT;
- ⊗ no caso de trabalhador-estudante, regula o art.º 92, CT;
- ⊗ nos contratos de trabalho temporário, vide o n.º 6, art.º 185, CT;
- ⊗ sobre o "trabalhador destacado", ter em atenção a al. d), n.º 1, art.º 7, CT; e, ainda a al. b), do n.º 2, deste artigo.

e tendo ainda em atenção que a matéria de retribuição de férias e subsídio terá de ir ver ao art.º 264, CT.

⊗ Outra ideia, mestra, a reter é que o direito às férias é irrenunciável, --- n.º 3, art.º 237, CT. Mas, com uma excepção: o trabalhador pode renunciar aos dias de férias que excedam 20 dias úteis, mas sempre com o direito ao subsídio de férias, --- n.º 5, art.º 238, CT. E, aqui entronca a possibilidade de o trabalhador poder substituir dias de férias por faltas, desde que fique sempre garantidos os 20 dias úteis, de férias, --- al. a), n.º 1, art.º 257, CT. Este limite, --- só 2 dias ---, é muitas vezes esquecido.

Esta salvaguarda de 20 dias úteis de férias provém do art.º 7, da Directiva 93/104/CE, de 23 Novembro 1993. E repare, até na aplicação da sanção disciplinar prevista na al. d), n.º 1, art.º 328, CT,

" d) – Perda de dias de férias".

lá diz a al. b), do n.º 3, desse mesmo art.º 328:

"b) – A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis."

⊗ Não esqueça: tem de afixar o MAPA DE FÉRIAS até 15 Abril. E manter o mesmo fixado até 31 Outubro, --- n.º 9, art.º 241, CT.

⊗ Muito importante: do Mapa deve constar o nome de cada trabalhador; e,

"(...) , com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador",

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

tal como impõe o n.º 9, do art.º 241, CT. NÃO ESQUEÇA.

Veja, para mais desenvolvimentos, a Circular anterior.

❖ A violação do direito a férias, --- não dar férias; dar menos que o devido ---, tem 2 implicações, graves:

- se, por actuação culposa por parte do Empregador, o trabalhador vai ter direito:
  - a) – a uma compensação no valor do tríplo da retribuição correspondente ao período em falta; e, ainda, e não obstante aquela,
  - b) – a ir gozar as férias em falta até 30 Abril, do ano subsequente, --- n.º 1, art.º 246, CT.

portanto, não dar férias só redundará em prejuízos, graves, para a Empregadora. Não esquecendo ainda os efeitos negativos, futuros, para a saúde do trabalhador, e, ainda, nos termos do n.º 2, art.º 246, CT, tal violação legal constitui,

- contra-ordenação grave, cujos quantitativos estão previstos no n.º 3, art.º 554, CT.

Se reparar, as contra-ordenações, por violação do direito a férias, são sempre “graves”, o que representa coimas elevadas.

❖ Importante: não se esqueça que a Lei n.º 23/2012, veio alterar o art.º 238, CT, nos n.º 3 e n.º 4, ou seja, acabando com a majoração de 1, 2 ou 3 dias, que permitia levar as férias até aos 25 dias. Ora,

Depois, surgiu o famoso Acórdão do T. Constitucional considerando inconstitucional o n.º 3, art.º 7, dessa mesma Lei. Portanto, a majoração regulada em CCT, e apenas esta, mantém-se. Logo, terá de ir ao CCT ver se o mesmo consagra a majoração de férias.

❖ Aconselhamos que mantenha em arquivo o Mapa de Férias, depois de retirado do quadro em 31 Outubro, por 5 (cinco) anos, pelo menos; não tenha dúvidas que é conveniente fazê-lo. Veja mais desenvolvimentos na Circular anterior.

❖ No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias, por cada mês de duração de contrato, no máximo de 20 DIAS. Ir gozar as férias, poderá ser “... após 6 meses completos de execução do contrato”, n.º 1, art.º 239, CT.

Isto é inteiramente verdade para os contratos por tempo indeterminado.

❖ Se um contrato de trabalho durar menos de 6 meses, --- lembramos, os contratos a termo, de menos de 6 meses ---, o trabalhador vai gozar as férias,

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

“... imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo (por escrito) das partes (em contrário)”, --- n.º 1, art.º 239, CT.

⊗ Salvo determinação em contrário no CCT, no mesmo ano, o trabalhador não pode gozar mais de 30 dias úteis de férias, --- n.º 3, art.º 239, CT.

⊗ As férias devem ser gozadas no ano em que se venceram. Mas, há exceções, e as férias serão gozadas até 30 Abril, do ano seguinte, nos seguintes casos:

- a) – por acordo (sempre escrito) entre o empregador e o trabalhador;
- b) – ou sempre que o trabalhador as pretenda gozar com familiar, atenção, “(...) residente no estrangeiro”;
- c) – e, ainda, sempre por acordo (reduzido a escrito), metade das férias vencidas no ano anterior com as vencidas no ano em causa.

Veja a utilidade desta solução quando, por ex., o trabalhador por motivos de serviço não gozou todas as férias num ano.

**Cuidado:** é necessário sempre o acordo (escrito), --- n.º 3, art.º 240, CT.

⊗ Exceptuando as micro-empresas (menos 10 trabalhadores) o empregador “só pode marcar o período de férias” entre 1 Maio e 31 Outubro, salvo se o CCT (ou Com. Trab.) admita época diferente, --- n.º 3, art.º 241, CT.

⊗ O trabalhador tem sempre de gozar, no mínimo, 10 dias úteis, consecutivos, de férias. Ou seja: como diz o n.º 8, art.º 241, CT, o gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, desde que sejam gozadas, no mínimo, 10 dias úteis de férias consecutivos. Se quer um conselho: não faça isto. Interromper o trabalho apenas por 10 dias, úteis, não são férias! --- É “brincar” às férias!

Apresentamos algumas informações úteis sobre as férias. Além de obrigatórias, as férias são úteis. Como diz o n.º 4, art.º 237, CT, proporcionam ao trabalhador a recuperação física e psíquica para o trabalho árduo do futuro. Permitem o contacto íntimo a prolongado com a Família. E,

Atenção: não só trabalhador, o que usa o fato de trabalho; mas o trabalhador administrativo, vergado sobre papéis e computadores onze meses a fio; e, ainda e sempre o próprio Empregador, administradores, gerentes. Para bem de toda a empresa, está provado que as férias é uma “pausa” prolongada útil. Lembre-se do trabalho, necessário, de recuperação aos locais de trabalho (limpeza); e, assistência e recuperação da maquinaria, viagens inclusive.

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

❖ Lembramos, por fim, que o direito a férias e o seu gozo efectivo é tão importante, que o Legislador obriga o trabalhador a gozar as férias. Como diz o n.º 1, art.º 247, CT,

“1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize”.

E repare: se o trabalhador violar este dever/direito, a sanção é dupla, porquanto, e como refere o n.º 2, art.º 247, CT:

A - Além de o empregador poder instaurar procedimento disciplinar contra o trabalhador, para aplicação de uma sanção disciplinar, --- que, na nossa opinião nunca pode revestir a gravidade de despedimento ---, além disto, dizíamos,

B - O empregador pode reaver,

- a) – a retribuição correspondente às férias; e,
- b) – o respectivo subsídio,

ficando com metade desse valor; e, enviando outra metade para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

Note que, o n.º 3, deste art.º 247, CT, para reaver os valores acima indicados,

“ 3 - (...) o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores”.

portanto, não pode descontar tudo, de uma só vez. O que se compreende,

Como se vê o Legislador preocupou-se, e muito, em criar as condições necessárias para que as férias representassem um período de repouso ou descanso; assegurando por todos os meios, --- até indo contra a vontade dos trabalhadores ---, o seu gozo efectivo.

Não viole o gozo efectivo das férias, de cada trabalhador; chefia; ou, o seu próprio. Estará a ir contra a própria empresa, contra si próprio.

*Carlos F. Santos Carvalho*