CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: 68ª - Agosto **CIRCULAR N.º 68/2016**

ASSUNTO: FÉRIAS: problemas que podem surgir.

Uma das definições, possíveis, de **FÉRIAS**:

"Consiste na interrupção anual da prestação de trabalho durante um período de tempo determinado, durante o qual é garantido o direito à retribuição, e que tem por fim possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador."

Na nossa opinião as férias, do Empregador e do Trabalhador, são "sagradas". Devem ser respeitadas, **pelo próprio**, e por terceiros. Repare: desde logo, pelo próprio!

No que respeita ao meio laboral, privado, as Férias estão reguladas em três diplomas:

— **CÓDIGO DO TRABALHO** – primeiro que tudo: arts. 237 a 247, no essencial. Mas, não só: lembramos, por ex., o art.º 92, em relação ao trabalhador estudante.

— **LEI N.º 105/2009, 14 Setembro** – decorrente do n.º 4, art.º 244, Código; e, daqui, para os n.º 2 e 3, do art.º 254, Código; e, daqui, para o Capítulo VI, arts. 17 a 24, da Lei n.º 105/2009, no que respeita à doença do Trabalhador, durante as férias. E,

— **CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO, do Sector** – e isto por força do art.º 1; e, al. h), do n.º 3, art.º 3, ambos do Código Trabalho. Portanto, não esquecendo de consultar o Contrato Colectivo, que tem uma palavra muito importante a dizer nesta matéria.

Ora, marcadas e afixadas as FÉRIAS, até 15 Abril, com o MAPA DE FÉRIAS, muitas situações, imprevistas podem acontecer, no seu início; no decurso das mesmas; ou, no seu fim. E, não só por algo ligado ao Trabalhador, como à própria Empresa. Daí,

Vejamos algumas situações, anormais:

A - MOTIVO DA EMPRESA (Art.º 243, CT):

a) - Alteração do período de férias:

— embora já marcadas, no MAPA DE FÉRIAS, o Empregador **pode alterar** o período de férias, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa; repare, "...**exigências imperiosas".** Não é uma razão qualquer; tem de ser algo imperioso, "impreterível"; "forçoso"; "imperativo".

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

— embora já marcadas, e a decorrer, o Empregador **pode interromper** as já iniciadas, pelo mesmo motivo: "exigências imperiosas do funcionamento da empresa". Ou,

— no caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador **pode alterar a marcação das férias,** – veja o n.º 5, art.º 241, CT.

b) - Consequências da alteração do período de férias:

— desde logo, o Trabalhador tem direito a uma "...indemnização pelo prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado". Mas, exceptuando-se a terceira situação apresentada – cessação de contrato sujeito a aviso prévio, – n.º 1, art.º 243, CT.

— no caso de interrupção das férias, é assegurado ao trabalhador o "...gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito", – n.º 2, art.º 246, CT (veja, n.º 3, art.º 554, CT).

B - MOTIVO DO TRABALHADOR (art.º 244, CT):

a) - Suspensão do início das férias, ou do seu gozo estando as mesmas a decorrer:

— quando o Trabalhador esteja temporariamente impedido por doença;

— quando o Trabalhador esteja temporariamente impedido por qualquer outro motivo, por ex., prisão preventiva.

— Em qualquer dos casos, não lhe seja imputável tal facto; e,

— tenha comunicado o mesmo ao Empregador.

b) - **Repare-se**, embora de férias, o Trabalhador está obrigado a cumprir as imposições sobre "Comunicação da ausência", constantes do art.º 253, CT. Ou seja,

— Sendo a falta previsível, com a antecedência mínima de 5 dias

— Acompanhada da "...indicação do motivo justificativo".

- sendo a falta imprevisível, feita a comunicação "...logo que possível". E,
- note-se, em qualquer dos casos (previsível ou imprevisível), se o motivo e duração inicialmente comunicado se prolongar no tempo, a

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

- "...comunicação é reiterada", mesmo para além dos 30 dias iniciais, como diz o n.º 4, desse artigo,

  "..., mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado".

c) - No caso da suspensão do seu gozo, no caso de doença, – veja n.º 4, art.º 244, CT –, ter em atenção que:

— a prova da situação de doença do trabalhador **só pode** ser feita, nos termos do n.º 2, art.º 254, CT,

"... por declaração de estabelecimento hospitalar ou, centro de saúde ou ainda por atestado médico".

— o Empregador **pode** despoletar nesse caso a sua verificação por Médico, nos termos previstos e regulados nos arts. 17 e 18, da Lei n.º 105/2009. E,

— no caso de o Trabalhador apresentar uma

"...declaração médica com intuito fraudulento".

tal procedimento constitui

"...falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento".

o que consta da al. f), n.º 2, art.º 351, CT. Daí,

— tal falsa declaração vai apurar-se pelo processo descrito nos arts. 17 e 18, da Lei n.º 105/2009.

d) - Consequência do incumprimento pelo Trabalhador:

— no caso de não comunicar, obedecendo as imposições legais, naturalmente as férias não se interrompem (o gozo);

— no caso de opor o Trabalhador à verificação pelo Médico, nos termos dos arts. 17 e 18, Lei n.º 105/2009, "...a ausência será considerada injustificada" – n.º 5, art.º 254, CT.

ATENÇÃO: o gozo das férias, pelo trabalhador **é imperativo**, como diz o n.º 3, art.º 237, CT,

"... é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra."

mas este princípio não é absoluto – veja art.º 238, CT, redacção actual.

NOTA: o trabalhador não pode exercer

"...durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo:

a) - "quando já exerça cumulativamente" (com a sua actividade); ou,

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

b) - "o empregador o autorize" – n.º 1, art.º 241.

sendo as consequências para o Trabalhador as seguintes (n.º 2, art.º 247, CT):

— a abertura de procedimento disciplinar (se o Empregador o quiser);

— o Empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio (também aqui, se ele o quiser fazer),

o que pode ser feito, como determina o n.º 3, art.º 247, CT:

"... em descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos período de vencimento posteriores".

No que respeita a esta última situação (trabalho em férias), e no que respeita ao procedimento disciplinar, haja tento e ponderação. Como disse o Acordão Relação Coimbra, 18 Jan. 1996,

" 2 – (...) terá de haver ponderação daquela gravidade, quando envolva um trabalhador sem qualificações, por se tratar de um contrato rural.

3 – Não sendo demasiado grave a infracção cometida, não pode a actividade do trabalhador, enquanto em férias, acarretar consequências tais que comprometam a relação laboral (despedimento)."

lembrando nós, além da actividade agrícola, actividades na praia (venda de "bolas de Berlim", etc.), que só favorecem a saúde do trabalhador: actividade ao ar livre; alimentação como mais vegetais e fruta, etc..

Já agora, mais um douto Acordão, este do Supremo Tribunal Justiça, de 23 Fev. 2000, que diz:

" VI – Constitui comportamento susceptível de **ser sancionado** com o despedimento o assumido pelo trabalhador ao comunicar em 10 Março (6.ª feira), em impresso próprio, o gozo de férias para os dias 13 a 17 Março, antes de estar estabelecido o plano de férias da Empresa, tendo iniciado as mesmas sem aperar es do necessário deferimento por parte da sua entidade empregadora. Na verdade, dado que o respectivo pedido lhe foi indeferido, o trabalhador incorreu em faltas injustificadas (...)."

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt