

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR N.º 25

MÊS: MARÇO

ASSUNTO: FÉRIAS. RECORDAR CERTOS ASPECTOS, IMPORTANTES.
O MAPA DE FÉRIAS – SUA ELABORAÇÃO.

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;
 - ◆ no caso de “trabalhador temporário”, ter em atenção os n.º 6 e n.º 7, art.º 185, CT.
- 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.

Veja a parte final da Circular: exclusivamente, sobre o MAPA FÉRIAS.

❖ 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**",

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

→ veja modelo mais à frente; na parte referente ao MAPA DE FÉRIAS.

❖ 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 triplo 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 (ou menos 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. Se não, as férias são, no máximo, de 22 dias úteis.

❖ 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,

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

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

❖ 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! Tem consequências graves sobre a saúde do trabalhador.

----- x -----

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, viaturas inclusive.

⊗ 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.

----- X -----

Se já anda a tratar da elaboração do MAPA DE FÉRIAS, faz muito bem! Conhecedor que o mesmo terá de ser afixado “até” 15 de Abril, pensou e bem que as coisas deixadas para a última hora resultam mal; além do stress que provocam.

A tal afixação até 15 Abril consta do n.º 9, do art.º 241, Código do Trabalho (CT), como sabe. Se não o fizer, comete contra-ordenação leve, --- n.º 10, art.º 241, CT.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Para elaborar o MAPA, solicito-lhe que nos acompanhe nas reflexões que vamos fazer, para que o "seu" MAPA seja um modelo de eficiência; cumpra a Lei; **evite pagar coimas.**

A obrigação de lavrar e afixar o MAPA não é de agora. Já o Decreto-Lei n.º 874/76, Dezembro 1976, o exigia no n.º 5, art.º 8.

O n.º 9, art.º 241, Código, veio recuperar o que dizia o D.L. n.º 116/99, pois tem a seguinte redacção:

"7- O Empregador elabora o mapa de férias, **com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador**, até 15 de Abril de cada ano e mantêm-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro."

Portanto, salvo a hipótese de encerrar a Empresa, para férias, indo gozar as mesmas todos os trabalhadores, ao mesmo tempo --- situação em que deverá fazer o MAPA mais ou menos nestes termos:

MAPA DE FÉRIAS

"A Empresa" (identificação do nome), sociedade, com sede na Rua....., n.º....., em....., pessoa colectiva n.º..... registada na Cons. Reg. Comercial de sob o n.º....., apresenta o seu MAPA DE FÉRIAS, sendo que todos os Trabalhadores, abaixo identificados gozam férias nos seguintes períodos:

- do dia..... ao dia....., do mês de; e,
- do dia..... ao dia....., do mês de correntes ano;
- (...)

Identificação dos Trabalhadores

- FULANO (nome completo e número interno se tiver);
 - SICRANO (nome completo e número interno se tiver);
 - BELTRANO (nome completo e número interno se tiver);
- (etc., etc.).

----- (Data e assinatura c/ carimbo) -----

claro, a data tem de ser até 15 de Abril (uma data antes).

Em todos os outros casos, em que vários grupos de trabalhadores vão gozar férias em períodos diferentes, terá de identificar esses períodos; fazendo seguir da identificação dos Trabalhadores que, nesse período, irão gozar férias. Isto, no mesmo MAPA DE FÉRIAS.

Note o seguinte: tem todo o interesse em, cumprindo a Lei, discriminar os períodos de férias (gozo) e identificando os trabalhadores. É que se o trabalhador, anos depois, vem dizer que não gozou férias (dizendo, que apenas as recebeu) terá sempre o Mapa de Férias para fazer prova de que ele gozou férias, e em que período. E, isto mesmo para além do período de 5 (cinco) anos, referido no n.º 2, art.º 337, do Código do Trabalho. Daí,

Aconselhamos que o Mapa de Férias seja guardado durante 10 anos. Isso mesmo: 10 anos. Não é exagerado e põe-no a salvo de surpresas.

Porque o assunto de "férias" é de especial importância e reflexos nas relações laborais, aconselhamos que a partir de 31 Outubro em que pode deixar de estar afixado o MAPA, antes de o arquivar, faça consignar no verso, à mão, escrito por 3 Chefias; ou, trabalhadores; ou, misto, algo no género:

"O presente MAPA DE FÉRIAS, referente ao ano de 20____, esteve afixado na Empresa desde ____ de Abril a ____ de Novembro, e acessível a todos os Trabalhadores. E, por ser verdade, vamos assinar."

_____, de ____ de Novembro de 20____.

1.ª Testemunha: _____(assinatura completa)

2.ª Testemunha: _____(assinatura completa)

3.ª Testemunha: _____(assinatura completa)

A não fixação do Mapa de Férias é contra-ordenação leve, --- n.º 10, art.º 242, CT. Contudo, mais que o valor da contra-ordenação, fica em causa a suspeita de que a empresa não cumpre o dever de conceder férias. E, como acaba por ter de afixar o mapa, como impõe o n.º 1, art.º 564, CT, o melhor é não se esquecer de afixar o MAPA; dentro do prazo: até 15 Abril.

