

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

— FÉRIAS.

— Algumas lembranças.

Circular n.º 37/2018

Toda a gente o sabe: o Empregador tem de afixar o “MAPA DE FÉRIAS” até ao dia 15 Abril. Daí, não perdemos tempo em tratar desse assunto no corrente ano. Mas,

Esquecem-se? – Pois mais vale tarde que nunca; e trate de afixar o mesmo o mais depressa possível. Pode não se livrar de uma contra-ordenação mas, como será “leve”, --- n.º 10, art.º 241, Código Trabalho; será muito menos custosa que, por teimosia ou outra razão, resolver não afixar mapa nenhum. Aí, já a contra-ordenação é grave, e as coimas pesadas, --- o mesmo n.º 10, do art.º 241, CT.

Como também sabe, mas aqui é melhor relembrar, o instituto das “férias” está regulado em termo gerais nos arts. 237 a 247, Código Trabalho. Mas, não é só aí. Lembre-se que, 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 a reter é que, a violação do direito a férias tem, pelo menos, duas implicações graves, ou seja:

→ 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,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- 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.

Quanto à história de quantos dias de férias são, --- 22 ou mais (até 25) ---, pois a solução é simples e é esta:

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.

Quanto ao problema: quando é que o trabalhador vai gozar férias, pois tenha em atenção: nos casos normais, quando está marcado no MAPA DE FÉRIAS. Em casos especiais, pois tenha em atenção estes:

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.

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.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

→ 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.

Perguntará: tenho uma micro-empresa (menos de 10 trabalhadores): há alguma excepção ao regime geral? – Há esta:

Nos termos do n.º 3, art.º 241, CT, pode marcar as férias para qualquer altura do ano, desde que antes haja um acordo entre o empregador e os trabalhadores. Se não houver, então cabe ao empregador marcar as férias, --- veja o n.º 1 e n.º 2, art.º 241, CT. Claro, se marcar fora do período normal, depois não se queixe de, em Agosto, metade deles “adoecer” nesse período!...

As pequenas (+10 e -50) médias ou grandes empresas, “...o empregador só pode marcar (não havendo acordo), o período de férias entre 1 de Maio e 31 Outubro”; a menos que o CCT admita outra época diferente, --- n.º 3, art.º 241, CT.

Por fim, e com interesse, lembramos que o direito a férias

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,

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 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.

A encerrar, estas lembranças úteis:

Não se esqueça que, nos termos do n.º 9, art.º 241, Código do Trabalho, o MAPA DE FÉRIAS,

“ 9 - (...) mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data (15 Abril) e o dia 31 de Outubro”.

Se não o fizer, pode levar com uma contra-ordenação leve, --- n.º 10, art.º 241, CT ---, o que, de acordo com o volume dos seus negócios, nos termos do n.º 2, art.º 554, CT, pode chegar, mesmo assim, acima de um milhar de Euros.

