

**Ano 2022**

**Circular nº36/2022**

---

**Assunto:** FÉRIAS – Situações anómalas.  
Processos de solução legais.

---

Em breve, entram as Empresas no período normal de FÉRIAS, ditas “férias anuais”. Vencidas a 1 Janeiro deste ano; correspondentes ao trabalho prestado em 2021, na generalidade dos casos. Ora,

As férias deste ano, no mês de Agosto, podem ser problemáticas. Como se sabe, estão fixadas e afixadas por escrito até 15 Abril, pelo que, em princípio, porque “...já marcadas”, o Empregador e o Trabalhador estão obrigados a cumprir o calendário. Só que,

O corrente ano de 2022, é um ano atípico, por 2 razões:

- 1.º - É manifesto que todos os sectores têm carência de Pessoal. As Empresas bem querem preencher postos de trabalho, mas não aparece quem queira trabalhar; e,
- 2.º - A crescer, uma falta generalizada de matéria prima, primeiro provocada pelo arranque da Indústria após o abrandamento do COVID-19; e, posteriormente, pelo rebentar imprevisto da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia. Ora,

Estes factores podem condicionar a entrada em férias, de algumas Empresas, ou seja, não cumprir o gozo do período de férias no período previamente marcado, e de cumprimento obrigatório. Esta situação,

Tem tratamento legal, e chama-se:

**“Alteração do período de férias por motivo relativo à Empresa”**

cuja regulamentação consta do art.º 243, CT. Note: há também a

**“Alteração do período de férias por motivo relativo ao Trabalhador”**

e, nesta Circular, apenas vamos tratar da alteração do período de férias por motivo imputável à Empresa. Assim,

Rege a alteração das férias, “...por motivo imputável à Empresa”, o que consta do n.º 1, art.º 243, CT:

- “ 1 – O Empregador pode alterar o período de férias já marcado...; ou,
- O Empregador pode interromper as férias já iniciadas por exigência imperiosas de funcionamento da Empresa”.

Destas duas situações, vamos apenas tratar da primeira: a alteração do período de férias. É certo que “interromper” também é “alterar” as férias, mas vamos manter a distinção já que o interromper pressupõe que o gozo de férias já se iniciou.

Certamente o Sr. Industrial não ignora que hoje as férias implicam despesas de vária ordem, desde logo deslocações e aluguer de casa; salvo acolhimento familiar; e, mesmo esse... Daí,

O Trabalhador não parte à aventura, tem compromissos; por vezes até já sinalizou a casa de férias, o pequeno hotel ou pensão. Daí, o cancelamento das férias pode, e é o normal, implicar o pagamento de despesas com alojamento ou transporte, cujos valores muitas vezes não são recuperáveis. Daí,

Ainda no n.º 1, art.º 243, Código Trabalho, refere que,

“ 1 - (...) por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, **tendo o trabalhador direito a indemnização** pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado”.

Portanto, repare bem que, antes “alterar”, --- ou mesmo “interromper” ---, as férias, pense 2 vezes. Aliás, a própria Lei, o n.º 1, art.º 243, refere que **só pode** alterar o período de férias já marcadas,

(...) **por exigências imperiosas** do funcionamento da empresa (...).”

Além do pagamento da indemnização dos prejuízos pela alteração das férias, o que pode implicar milhares de Euros, --- tudo depende do tipo de Trabalhador ---, já que este vem retomar o trabalho:

- frustrado, desesperado, por ter de alterar o período de férias; logo, de má vontade;
- ter de arrostar com a incompreensão dos seus Familiares, que já se viam de fato de banho e a gozar um bom sol; nas almoçaradas e passeios;
- perder a oportunidade de as gozar na janela do ano, meses de Julho/Agosto, período mais apetecidos para gozar férias; os outros meses, são...paisagem! Começa a chover, faz frio!
- Perda da companhia de férias, --- outros familiares, amigos chegados, o grupo de férias, -- e até a habitação de férias, que passa de ano para ano, e pode ser interrompido;

- problemas com a abertura das aulas que normalmente inviabilizam o entrar em férias, “mais tarde”, em Setembro, ou mesmo antes, em Junho;
- Para quem gosta, o reboiço de Agosto; os festivais; as praias cheias, etc., --- cada um come do que gosta! ---, não é indiferente ir de férias em Agosto ou Setembro.

Férias alteradas representam férias perdidas, nesse ano. São irre recuperáveis. É algo que o Trabalhador fica a remoer o resto do ano; e, o pior, ele e a família, que não compreendem porque lhes estragaram as férias, e chamam “nomes” ao patrão do pai, marido.

Não se esqueça que, como diz o n.º 4, art.º 237, CT:

“ 4 – O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar, participação social e cultural”.

Logo, alterar as férias é um balde de água fria em todas estas expectativas, que deve tentar evitar. Só tem a perder. Aliás, a recuperação física e psíquica do trabalhador, é algo que lhe interessa: manter o seu Pessoal saudável. Até às máquinas avaliam...

Claro, o que se apresentou, aplica-se, sem qualquer dúvida, à “interrupção” das férias. Por menos que seja, é sempre um motivo de desagrado para o Trabalhador. Implica deslocações; separação da família, etc..

Deixe os seus Trabalhadores, --- e o Sr. Industrial ---, gozar as férias previamente marcada, pois ambos às mesmas têm direito.

Repare: referimos no parágrafo a si, Sr. Industrial. É essencial que os Administradores, Gerente, e todo o Pessoal superior não “queime” férias. O cansaço virá ao de cima, mais cedo ou mais tarde e, conseqüentemente, a perda de faculdades de bem gerir o que é seu; ou tem a obrigação de salvaguardar.

