

Ano 2022

Circular nº56/2022

Assunto: “PONTES” – Feriados em 2023.
Reflexos das “PONTES” na marcação de férias.

Pode parecer extemporâneo estar a tratar de “férias”, de 2023, estando ainda a decorrer o ano de 2022! Contudo, aliás como é do seu conhecimento, algo nos obriga a fazê-lo. Daí, solicitamos a sua atenção para o seguinte:

O n.º 8, art.º 241, Código Trabalho (CT) dispõe que:

“ 8 – O gozo do período de férias **pode ser interpolado**, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos”.

Como sempre pugnei, um período de férias inferior a 2 semanas (15 dias) seguidos, não são férias que permitam a recuperação física e psíquica do trabalhador. O cérebro humano só “desliga” dos tratos de trabalho após 10/12 dias seguidos de férias. Tire daqui, portanto, as consequências de férias de apenas 10 dias úteis, seguidos. E isto é verdadeiro não só para Trabalhadores; também o será para as Chefias e Patrões.

Mas, voltemos às férias interpoladas. Daí, a importância do n.º 2, do art.º 242, CT, que diz:

“ 2 – O empregador **pode encerrar** a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal.

b) Um dia **que esteja entre** um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, (sábado ou domingo) (...)”. Ora,

Para que possa vigorar o expresso nesta alínea b), n.º 2, art.º 242, CT, é necessário ter em atenção que,

O n.º 3, art.º 242, CT, dispõe, em termos imperativos, --- “...deve informar” --- , o seguinte:

“ 3 – **Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior**, o empregador **deve informar** os trabalhadores abrangidos do encerramento a efectuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior”. (que transcrevemos 2 parágrafos acima).

Claro, estes dias, de férias intercalados, contam para o cômputo total das férias. Em tempo,

Até porque o dia 15 Dezembro está aí à porta, e se está interessado em fazer pontes, --- como verá, o ano de 2023 é parco em datas que permitam “pontes” ---, tenha em atenção:

1.º - Pelas nossas contas, o ano de 2023 há, apenas 5 (cinco) situações em que se pode aplicar o encerramento para férias, após ou antes de um feriado;

2.º - Essas situações são as seguintes, --- é favor confirmar:

— Dia 20 Fevereiro, véspera do Carnaval;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- Dia 24 Abril, véspera do 25 Abril (Revolução dos Cravos);
- Dia 9 Junho, após ferias do Corpo de Deus;
- Dia 14 Agosto, feriado nacional, que aliás cai em férias;
- Dia 6 Outubro, após o feriado da implantação da República.

Pelas m/ contas não existe nenhuma outra situação que preenche as condições impostas na al. b), n.º 2, art.º 242, do Código Trabalho.

São feriados obrigatórios, para 2023, os seguintes:

1 Janeiro – Ano Novo	10 Junho – Dia Portugal
7 Abril – Sexta-feira Santa	15 Agosto – Assunção Nossa Senhora
9 Abril – Páscoa	5 Outubro – Implantação da República
25 Abril – Revolução Abril	1 Novembro – Todos os Santos
1 Maio – Dia do Trabalhador	1 Dezembro – Restauração Independência
8 Junho – Corpo de Deus	8 Dezembro – Dia Imaculada Conceição
	25 Dezembro - Natal

Além destes, há os feriados facultativos, --- terça-feira de Carnaval; e, o feriado municipal da localidade --- n.º 1, art.º 235, CT.

Atenção: caso esteja disposto a fazer as “PONTES” deverá AFIXAR, por escrito, nos seguintes locais: nas instalações fabris, armazéns e escritório, a relação dos dias que vai a Empresa considerar de FÉRIAS, no uso do direito concedido pela alínea b), n.º 2, art.º 242, CT; e,

Obrigatoriamente, até 15 Dezembro 2022.

Claro,

Depois, ao elaborar, para afixar, o MAPA DE FÉRIAS, --- afixação obrigatória até 15 Abril 2023 ---, vai ter de considerar, para o cômputo total das férias, estes dias que marcou como férias, de acordo com a alínea b), do n.º 2, art.º 241, Código Trabalho.

----- x -----

IMPORTANTE - é natural que se interrogue: o n.º 2, do art.º 242, CT, diz que eu, como Empregador, “...devo informar”, por escrito os trabalhadores, por escrito ou escritos afixados até 15 Dezembro, das “pontes” que vou fazer na Empresa, no ano de 2023. E, se eu não o fizer, e impor as pontes no Mapa de Férias, **sujeito-me a alguma multa** (coima), ser-me-á aberto um processo disciplinar?

Na minha opinião, o art.º 242 não indicando qualquer “coima” para não cumprimento deste dever, “deve informar”, não quer dizer que não fica sujeito a uma contraordenação. É que, **viola o dever de informação** previsto na alínea f), do n.º 3, do art.º 106, CT,

“ f) – Duração das férias ou o critério para a sua determinação”

pelo que, nos termos do n.º 5, desse art.º 106, comete uma contraordenação grave. Ora,

As coimas, nas contraordenações graves são elevadas. Logo, ou afixa as pontes até 15 Dez. 2022, ou sujeita-se, se não o fizer, a coima elevada.