

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

C I R C U L A R: N° 31/2010

ASSUNTO : FÉRIAS. Alguns aspectos a considerar
Direito irrenunciável; não substituível; excepções.

Como se sabe, ---n°9, art°241, Cód. Trabalho ---, a empregadora tem de elaborar e afixar até 15 Abril, 2010, ---- e manter afixado até 31 Outubro ----, o chamado **MAPA DE FÉRIAS**. Logo,

Explica-se a abordagem de alguns aspectos legais das férias.

Vejamos este: diz o n°3, art°237, CT/2009:

"3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, **sem prejuízo** do disposto no n°5, do art°238".

portanto, o trabalhador não pode abrir mão das férias; a empregadora não pode tentar aliciá-lo a não gozar as férias, compensando-o com dinheiro ou outra coisa. Mas, diz o artigo, neste n°3, com uma excepção, que é a seguinte e está no n°5, do art°238:

"5- O trabalhador **pode renunciar** ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias".

Podem perguntar: porque razão fixou o legislador os 20 dias com o período mínimo de férias, e não menos ? --- Porque foi considerado que 4 semanas é o período mínimo que o trabalhador necessita para recuperar do cansaço acumulado durante 11 meses; ou, como diz o n°4, do art°237, Código, para

"... proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural."

e, ainda, porque este (20 dias) é o período mínimo de férias, tal como consta do art°7, da Directiva n°93/104/CE, de 23 Nov. 1993.

Portanto, com base neste n°5, art°238, Código, o trabalhador pode abrir mão de 2 dias de férias (na situação normal); ou, 3, 4 ou 5 dias (no caso de majoração prevista no n°3, art°238, Código) de férias,

indo trabalhar nesses dias e recebendo duplamente: como férias e como pagamento desses dias que trabalha. Quando o endividamento das famílias portuguesas, em razão de empréstimos bancários e para vários fins atinge níveis preocupantes, pode ser que estes trocados façam jeito ao trabalhador, e a empresa tenha interesse em não paralizar a produção ou os serviços tanto tempo.

Embora o nº5, artº238, Código, não seja claro, não temos dúvidas de que a iniciativa para o encurtamento das férias pode partir de qualquer das partes, empresa e trabalhador, mas para ser efectiva tem de haver acordo de ambas as partes. É que, a não ser assim, cria-se um problema: vamos ver o caso de a Empresa ter 20 trabalhadores e só um querer encurtar as férias. Se isso estivesse apenas na disponibilidade do Trabalhador, o empregador era obrigado a "abrir" a empresa uns dias antes, apenas com um empregado, com os custos constantes que isso implicaria e, quiçá, sem o mesmo ter trabalho útil. Basta pensar no caso de o trabalhador estar integrado numa equipe; numa linha de montagem, por exemplo. Acabava por estar no posto de trabalho de braços cruzados !

Note o seguinte : embora o nº3, artº237, Código, só faça referência a uma excepção, existe mais um caso em que o trabalhador pode abrir mão das férias, até ao limite mínimo de 20 dias. Está na al.a), nº1, artº257, Código, pois a perda de retribuição, por motivo de faltas, pode ser substituída:

"a)- por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo nº5, artº238 (20 dias) mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador".

mas, note: aqui a iniciativa é do trabalhador e o empregador tem de sujeitar-se á opção do trabalhador. Claro, neste caso,

Põe-se o problema acima: e a empresa fica refém do trabalhador; tem de abrir a fábrica mais cedo, só porque aquele "faltoso" resolveu substituir as faltas por dias de férias ? --- Terá de o ser, sem dúvidas.

Outra situação, mas agora por iniciativa do empregador, é a aplicação de sanção, com "perda de dias de férias", --- al.d), nº1, artº328. Aqui, tenha em atenção que a al.b), do nº3, do artº328, diz:

"b)- A perda de dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 dias úteis (de férias)".

Como vê o regime das "férias" é todo um mundo complexo, em que se chocam constantemente interesses antagónicos.

MARÇO 2010

Carlos F. Santos Casellas