

# O REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS NO CÓDIGO DO TRABALHO

ALEXANDRA VIVEIROS  
INSPEÇÃO REGIONAL DO TRABALHO  
MAIO/2017

# O REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS NO CÓDIGO DO TRABALHO

- **Código do Trabalho: Art.ºs 237º e ss (com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25/06)**
- **Instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho**

# O REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS NO CÓDIGO DO TRABALHO

## ● O direito a férias :

- Adquire-se com a celebração do contrato
- Vence-se, em regra, em 01 de janeiro de cada ano civil
- Reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior, mas não está condicionado à assiduidade/efetividade de serviço
- Direito irrenunciável, para permitir recuperação do trabalhador e integração familiar/social.

# DURAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

- **Regra:**

- 22 dias úteis de férias por ano.
- Os IRCT podem prever mais dias de férias.

# DURAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

- **Exceções:**

- **Ano da celebração do contrato:**

- 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato
- Goza após seis meses completos de trabalho (CCT da hotelaria e similares permite o gozo após o decurso do período experimental para os trabalhadores que iniciem funções no 1º semestre)
- Máximo 20 dias úteis.
- Se o ano civil terminar antes de decorrido aquele prazo, pode gozar até 30 de junho do ano civil seguinte.
- Não pode gozar +30 dias úteis no mesmo ano civil (salvo se previsto em CCT).

# DURAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

- Exceções (cont.)

- **Contratos de duração inferior a seis meses:**

Dois dias úteis por cada mês completo de prestação de trabalho (gozo antes da cessação do contrato, salvo diferente acordo das partes)

- **Cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior:** férias nos termos do ano da admissão.

- **Renuncia parcial a dias de férias:** recebe retribui o + férias+subsídio (gozo mínimo de 20 dias úteis de férias).

# ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS

- **Exemplo 1: trabalhador admitido em 1 de maio de 2016?**
  - 2016 = 16 dias úteis de férias (2 dias úteis X 8 meses = 16 dias úteis), as quais podem ser gozadas após 6 meses de execução do contrato (novembro).
  - 2017 = 22 dias úteis de férias.

# ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS

- **Exemplo 2: A que férias tem direito um trabalhador admitido em 1 de agosto de 2016?**
  - 2016 = 10 dias úteis de férias (2 dias úteis X 5 meses = 10 dias úteis), que se vencem no ano seguinte, devendo ser gozados até 30 de Junho.
  - 2017 = 22 dias úteis de férias.
  - 32 dias úteis de férias (12 + 22 = 32 dias úteis = 30)



# CONTAGEM DO PERÍODO DE FÉRIAS (ART.º 238º)

- Não podem iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador
- Dias úteis da semana, com exceção de feriados.
- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

# GOZO E CUMULAÇÃO DE FÉRIAS (ART.º 240.º)

- **Regra:**

- Gozo no decurso do ano civil em que se vencem.

- **Exceção:**

- Até 30 de Abril do ano civil seguinte:
  - Acordo entre empregador e trabalhador
  - Quando gozar com familiar residente no estrangeiro.
- Ao longo do ano seguinte, cumulando metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa.

# **MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS**

## **(ART.º 241º)**

- **Por acordo entre empregador e trabalhador:**
  - Na totalidade, em qualquer mês do ano
  - Interpoladamente, mínimo 10 dias úteis consecutivos
- **Na falta de acordo, o empregador marca as férias:**
  - Entre 1 de Maio e 31 de outubro
  - No setor do turismo, 25% das férias naquele período ou percentagem superior que resulte de IRCT
  - Em qualquer época do ano (micro-empresas)

# MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

- **O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.**

# **ALTERAÇÃO DA MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS (ART.º 243º)**

- **Exigências imperiosas do funcionamento da empresa (trabalhador poderá ter direito a indemnização)**
  - No mínimo, trabalhador deverá gozar seguidamente metade do período de férias
- **Imediatamente antes da cessação do CT com aviso prévio, por decisão do empregador.**

# ALTERAÇÃO DA MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS (ART.º 244º)

- **Trabalhador temporariamente impedido por fato a si respeitante:**
  - gozo das férias suspende-se ou não se inicia
- **Gozo após o impedimento :**
  - dias remanescentes
  - remarcação, na falta de acordo, por iniciativa do empregador, sem sujeição aos meses legalmente estabelecidos
- **Impossibilidade de gozo:**
  - Retribuição férias + sub. férias
  - Gozo até 30 abril + sub. férias

# EFEITO DAS FALTAS NO DIREITO A FÉRIAS

- **Sem efeito na férias:**

- iniciadas e acabadas no mesmo ano civil
- as equiparadas a prestação de serviço efetivo

- **Com efeito nas férias:**

- CT inferior a 6 meses
- Impedimento temporário iniciado em ano anterior
- Quando determinem perda de retribuição podem ser substituídas por dias de férias (2 dias, art.º 257, nº 1, al. a))

# ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS

- **Exemplo 1 : Trabalhadora admitida em 1 de outubro de 2015, suspende o contrato em julho de 2016 por motivo de doença até novembro de 2016. Nessa data entra em licença de maternidade. A que férias tem direito em 2017?**
- 2015 = 2 dias úteis por cada mês (3 meses X 2 dias úteis = 6 dias úteis)
- 1 de Janeiro de 2016 = 22 dias úteis de férias.
- 1 de Janeiro de 2017 = 22 dias úteis de férias



# ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS

- Exemplo 2: Trabalhador admitido em 1 de maio de 2015, suspende o contrato de trabalho desde fevereiro de 2016 até 15 de dezembro de 2016, por virtude de doença. Que férias em 2017?
  - 2015 = 16 dias úteis de férias
  - 1 de janeiro de 2016 = 22 dias úteis de férias
  - 1 de janeiro de 2017 = 22 dias de férias.

# ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS

- **Exemplo 3:** Trabalhador admitido em 1 de março de 2015, suspende o contrato de trabalho em outubro desse ano por virtude de doença e só regressa em fevereiro de 2017. Que direito a férias?
- 2015 = 20 dias úteis de férias (2 dias X 10 meses)
- 1 de janeiro de 2016 = 0 dias úteis de férias
- 2017 = 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato.

# ENCERRAMENTO PARA FÉRIAS – ( ART. 242.º )

- **Entre 1 de maio e 31 de outubro:**
  - Até quinze dias consecutivos, sempre que seja compatível com a natureza da atividade;
  - + quinze dias consecutivos, quando a natureza da atividade assim o exigir.
- **Ao longo do ano:**
  - + quinze dias consecutivos quando previsto em IRCT ou parecer favorável da comissão de trabalhadores

# ENCERRAMENTO PARA FÉRIAS – ( ART. 242.º )

- Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal
- Entre um feriado que ocorra à terça -feira ou quinta -feira e um dia de descanso semanal (informa os trabalhadores até 15 de dezembro do ano anterior).

# RETRIBUIÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS E SUBSÍDIO DE FÉRIAS (ART.º 264º)

- Ordenado igual ao que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo
- Subsídio de férias:
  - retribuição base + prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho
  - deve ser pago antes do início das férias

# EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ART.º 245º)

- Férias vencidas e não gozadas + respectivo sub. férias
- Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação

# EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ART.º 245º)

- **Cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou contratos até 12 meses:**
  - proporcional ao período anual de férias tendo em conta a dura o do contrato
- **Exemplo: trabalhador admitido em 1 de Fevereiro de 2016 que cessa rela o laboral no fim de Maio de 2017?**
  - 2016 = 2 dias úteis por cada mês de dura o do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis
  - 1 de janeiro de 2017 = 22 dias úteis.
  - Férias proporcionais ao tempo de dura o do contrato (16 meses = 29 dias).

# EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ART.º 245º)

- **Cessando o contrato após impedimento prolongado:**
  - retribuição + sub. Férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.
- **Exemplo: trabalhador admitido em 1 de março de 2016, adoece em 1 de novembro de 2016 e cessa a relação laboral no fim de abril de 2017?**
  - 2016 = 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato (9 meses X 2 dias = 18 dias)
  - 1 de janeiro de 2017 = 0 dias de férias
  - Cessação do contrato após impedimento prolongado (1,83 x 8 meses = 15 dias).



**OBRIGADA!**

**SERVIÇO INFORMATIVO DA IRT**

**De segunda a sexta-feira, das 9h00 às 16h00**

**Rua Francisco Ornelas, 14**

**Telf: 295204140**