

Período de Férias no ano da contratação:

Analisando o artigo 212º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 212.º **Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Retiram-se as seguintes conclusões:

Por exemplo, um trabalhador em 2005, goza o período de férias, referente ao trabalho prestado em 2004 – 22 dias úteis (que podem ir até aos 25 dias úteis no caso de não haver faltas). Isto é a regra geral

Mas, no ano de contratação a regra passou a ser diferente:

Neste aspecto existiu uma alteração legislativa em relação ao anterior código do trabalho, no sentido de ser **indiferente a contratação no primeiro ou no segundo semestre**, bem como o facto do trabalhador **ser contratado a termo ou sem termo**.

Assim, **no ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.** (art. 212º, n.º 2 do Código do Trabalho). Assim ao fim de 6 meses de trabalho (mas, só no ano de admissão), o trabalhador pode logo gozar férias nesse próprio ano de admissão (de acordo com a regra de 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis de férias).

No caso de cessar o ano civil da contratação (em 31-12-20xx) antes de decorrido o prazo de 6 meses pode o trabalhador gozar o período de férias a que tiver direito (2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato), até 30 de Junho do ano civil subsequente.

No caso de terminar o ano civil da contratação (em 31-12-20xx), mas não tendo o trabalhador gozado os dias de férias vencidos, nesse mesmo ano, poderá, igualmente, fazê-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente. (art. 212º, n.º 3 do Código do Trabalho).

Do exposto não pode, no entanto, resultar no mesmo ano civil, um período de férias para o trabalhador superior a 30 dias úteis. (art. 212º, n.º 4 do Código do Trabalho).

Exemplificação:

Um trabalhador contratado em 2 de Janeiro de 2004, terá direito, após 6 meses completos de execução de trabalho, a 2 dias úteis por cada mês de duração do mesmo. Ou seja, até ao final do ano de 2004 teria direito a 20 dias úteis de férias. (não 24 dias, porque o limite máximo é de 20 dias úteis de férias, no ano de admissão).

Caso não gozasse em 2004 a totalidade dos 20 dias poderia ainda fazê-lo até 30 de Junho de 2005, desde que neste ano não gozasse um período global superior a 30 dias úteis, na medida em que em 1 de Janeiro de 2005 vencer-se-ia mais 22 dias úteis.

Numa outra situação, caso o trabalhador fosse contratado em 1 de Setembro de 2004, apenas ganharia o direito ao gozo das férias relativo ao ano da contratação no final de Fevereiro de 2005, momento em que perfazia os 6 meses de execução do contrato. Assim, a partir dessa data poderia gozar 8 dias úteis de férias, tempo proporcional ao trabalho prestado em 2004. Sendo certo que teria que gozar esse período até 30 de Junho de 2005, não podendo neste ano exceder os 30 dias úteis, na medida em que em 1 de Janeiro de 2005 vencer-se-ia mais 22 dias úteis.

FÉRIAS:

Os termos e condições relativos ao direito a férias encontram-se regulados nos art.ºs 211º a 223º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27/8, em vigor desde 1 de Dezembro de 2003, dele destacando os seguintes:

- a) **A marcação das férias deve ser feita por acordo** entre o empregador (EP) e o trabalhador.
- b) **Na falta de acordo, compete à EP elaborar o mapa de férias**, as quais, salvo parecer favorável da comissão de trabalhadores e na inexistência de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em contrário (como é o caso do CCT do sector outorgado pela APCMC), **só podem ser marcadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro**.

As micro-empresas (empresas até 10 trabalhadores) poderão, porém, marcá-las fora deste período.

- c) Salvo se houver prejuízo grave para a EP, **devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento**, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum.
- d) **As férias podem ser marcadas para serem gozadas de modo interpolado**, desde que haja acordo entre EP e trabalhador e seja salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos. Não existindo acordo, as férias terão que ser marcadas e gozadas integral e consecutivamente.
- e) **O período anual mínimo de férias é de 22 dias úteis**, não se considerando como tais os sábados, domingos e feriados, e não poderá ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Como regra geral, o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, que se reporta ao trabalho prestado no ano anterior e se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

Contudo, **no ano da admissão ou contratação**, o trabalhador tem direito a gozar **2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, com o limite máximo de 20 dias úteis, direito que se vence após 6 meses completos de execução do contrato**.

Mas se ocorrer o final do ano sem terem completado os 6 meses de execução do contrato ou sem o trabalhador ter gozado as férias a que tinha direito, estas ainda podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte, mas com o limite, com as férias desse ano, de 30 dias úteis...

No regime anterior ao Código do Trabalho, o trabalhador admitido no 1º semestre tinha direito nesse ano a 8 dias úteis de férias (...); o admitido no 2º semestre só vencia o direito a férias após 6 meses de duração do contrato, a nada tendo direito, portanto, no ano de admissão.

f) Já os **trabalhadores admitidos ao abrigo de contrato, a termo ou sem termo, cuja duração seja inferior a 6 meses** têm direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, que por norma deverá ser gozado imediatamente antes da respectiva cessação.

E **se o contrato não atingir 12 meses**, independentemente da causa, o trabalhador terá direito apenas às férias proporcionais à duração do contrato. (ex.: um trabalhador admitido em 5 de Setembro de 2003, que rescinda o contrato em 04 de Junho de 2004 tem direito a 18 dias úteis de férias, ou, com mais propriedade, a 9/12 avos...).

No regime anterior, os trabalhadores contratados a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atingisse um ano tinham direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço.

g) **A EP pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento** nos seguintes termos:

- até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- por um período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período supra referido, quando assim estiver estipulado em CCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- quando a natureza da actividade a desenvolver assim o exigir;
- durante as férias escolares de Natal (em principio de acordo com o calendário do Ministério da Educação), não podendo, todavia, exceder 5 dias consecutivos.

h) **O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias**, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis (antes 15). A doutrina divide-se quanto à natureza e efeitos desta renúncia, considerando alguns – é também a nossa opinião – que a mesma tem que ser (deve ser) aceite pela EP...

i) **As faltas injustificadas e as justificadas que determinem perda de remuneração poderão ser substituídas**, a pedido expresso do trabalhador, **por perda de dias de férias**, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, mas deve ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de **20 dias úteis de férias** (ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão).

j) **Cessando o contrato de trabalho**, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias (e respectivo subsídio) proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano. E se ainda não tiver gozado as férias já vencidas no início desse ano e tal gozo já não for possível, receberá ainda a retribuição a elas correspondente e o respectivo subsídio (v.g.: *se o trabalhador, com férias marcadas a partir de 1.7.2004, "sair" da empresa no final de Abril, receberá férias e subsídio de férias vencidos em 1.1.2004 e 4/12 avos de férias e de subsídio de férias...*);

k) **Suspendendo-se o contrato de trabalho** por impedimento prolongado ligado ao trabalhador (v.g. doença, acidente ou qualquer outra falta justificada que se prolongue para além de 30 dias) e se verificar a impossibilidade de gozo do direito a férias já vencido (aferida até 30 de Abril do ano seguinte), o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

l) **Cessando tal suspensão**, i. é, terminando o impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao mesmo regime de férias previsto para o ano de admissão, ou seja, a 2 dias úteis por cada mês de duração até final do ano, com o limite de 20 dias úteis, direito que vencerá após 6 meses completos e que poderá gozar até 30 de Abril do ano seguinte (no passado, o trabalhador tinha direito a 22 dias úteis, após 3 meses de serviço efectivo...).

Mas se o contrato cessar após impedimento prolongado relativo ao trabalhador (i.é, se à suspensão do contrato se suceder a cessação do mesmo), o trabalhador terá direito apenas às férias e subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão (ex.: *se o trabalhador, de baixa por doença desde 1 de Junho de 2004 até 15 de*

Abril de 2005, for reformado por invalidez nesta última data, terá direito às férias e subsídio de férias proporcionais aos 5 meses prestados em 2004...).

m) **Se a EP obstar ao gozo das férias**, o trabalhador terá direito a receber, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que mesmo assim deverá ainda ser gozado no 1º trimestre do ano subsequente.

n) **O mapa de férias deve estar afixado entre 15 de Abril e 31 de Outubro.**

o) **Férias a gozar em 2005: 22 ou 25 dias úteis de férias ?!...**

Face ao disposto no artigo 213º do Código do Trabalho, o trabalhador que em 2004 (de 1/1 a 31/12) **não faltou** ao trabalho venceu no passado dia 1 de Janeiro e tem direito a gozar neste ano 25 dias úteis de férias (22 + 3).

O mesmo número de dias (25) é assegurado ao trabalhador que apenas registou em todo o ano de 2004 (de 01/01 a 31/12) até um dia ou dois meios-dias de **faltas justificadas**.

24 dias úteis de férias (22 + 2) serão assegurados ao trabalhador que apenas faltou justificadamente até dois dias ou quatro meios-dias, e 23 dias úteis (22 + 1) serão assegurados ao trabalhador que apenas faltou **justificadamente** até três dias ou seis meios dias.

O trabalhador que em 2004 faltou justificadamente mais de três dias ou mais de seis meios-dias tem direito a apenas 22 dias úteis de férias, número que é também assegurado a quem porventura tenha **faltado injustificadamente**.

O aumento do número de dias de férias não tem qualquer reflexo no subsídio de férias, o qual continuará a ser devido na proporção do número mínimo de dias de férias (22 dias úteis).

Da conjugação desta disposição com o artigo 97º da Regulamentação do Código do Trabalho resulta que **todas as faltas justificadas** (veja-se o elenco taxativo de faltas justificadas consagrado no artº 225º, nº 2, do CT) são relevantes, quer para a determinação do direito ou não ao “prémio” de férias, quer para a determinação do respectivo número de dias (entre 1 e 3), **com excepção das licenças por maternidade e por paternidade** a que se referem os artºs 35º e 36º do CT (e não de todas as faltas, licenças ou dispensas dadas no âmbito do regime de maternidade e paternidade..., como alguns defendem, porque se assim fosse o artº 97º da RCT não teria razão de existir, bastando para a mesma conclusão o artº 50º do CT...), às quais alguma doutrina junta as faltas dadas por motivo de amamentação e de consultas pré-natais, como consequência do princípio legal e constitucional da igualdade e não discriminação em função do sexo.

Ou seja: se o trabalhador tiver faltado em 2004 por motivo de doença, casamento, acidente de trabalho, cumprimento de obrigações legais, greve, exercício de funções em comissão de trabalhadores ou sindicato, adopção, licença parental, assistência a membros do agregado familiar, ainda que menores de 10 anos, etc., etc. poderá não ter direito em 2005 à totalidade ou a parte do “prémio” de férias consagrado no artº 213º, nº 3, do CT..., sem prejuízo do seu direito ao período mínimo de férias estabelecido por lei (22 dias úteis) ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.