

REGIME DE FÉRIAS

Relembrem-se alguns aspetos respeitantes ao regime de férias previstos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro e 23/2012, de 25 de junho.

DURAÇÃO DAS FÉRIAS

O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados. Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

No ano de admissão o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias. Se sobrevier o termo do ano civil, antes de gozadas as férias ou antes de decorrido o prazo de 6 meses, o trabalhador pode usufruí-las até 30 de junho do ano subsequente, nunca por período superior a 30 dias úteis (no ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos atrás referidos). No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho (as férias são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes).

MARCAÇÃO DO PERÍODO DE FÉRIAS

O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores. O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da comissão de trabalhadores ou disposição diversa de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Todavia, dispensa-se as microempresas desta imposição de marcação do período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro. Saliente-se que as microempresas são as que empregam menos de 10 trabalhadores.

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.

O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

ENCERRAMENTO PARA FÉRIAS

O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal. Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte.

EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO A FÉRIAS

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- Correspondentes a férias vencidas e não gozadas (o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade);
- Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

No caso de cessação do contrato quando ocorrer no ano seguinte ao da admissão **ou** nos contratos cuja duração não seja superior 12 meses, o período de férias será proporcional à duração do contrato, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão