

1.1. DESCANSOS DIÁRIOS. PAUSAS- 174º e 176º

- **Período diário de repouso**: período que separa uma jornada de trabalho de outra (mínimo 11 horas) - **Artigo 176ºCT**
- **Intervalo de descanso**: pausa situada mais ou menos a meio de cada jornada, não inferior a uma hora nem superior a duas, que visa evitar que os trabalhadores prestem a sua actividade mais de 5 h seguida- **Artigo 174º CT**

1.2. DESCANSO SEMANAL- art. 205º e ss

o Descanso semanal obrigatório- Artigo. 205º CT

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana.

Normalmente é o domingo, no entanto pode, em certos casos ser outro dia diferente do domingo.

EX: empresa de laboração continua.

o Descanso semanal complementar- art. 206º.

Consiste num dia ou ½ dia atribuído em todas ou determinadas semanas do ano, além do dia de descanso semanal.



ART. 208º e s.s.

Dão a possibilidade ao trabalhador de se associar em festas da colectividade.

Os feriados são remunerados. **Artigo 259º, nº1 CT**

O Obrigatórios: são taxativamente previstos na lei no **art. 208º nº1,**

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro

Não podem ser gozados em dia diferente, excepto a Sexta-Feira Santa que pode ser gozado noutro dia no período de Páscoa.**Nº2**

O Facultativos: estão previstos no **art. 209º**

Alem dos feriados obrigatórios só podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Estes feriados facultativos podem ser substituídos por outros que acordem empregador e trabalhador.

As CCT não podem estabelecer feriados diferentes.



- Art. 211. e s.s

REGRA:

Os trabalhadores têm direito a um período de 22 dias úteis de férias por ano.

Artigo 213º CT

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se em 1 de Janeiro de cada ano e reportam-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior. **Artigo 212º nº1, 211º, nº4**

EXEPCÕES:

- o **No ano de celebração do contrato**, os trabalhadores só tem dto, após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis por cada mês, até 20 dias úteis. Mas se passar para outro ano civil sem que o trabalhador tenha completado 6 meses ou sem ter gozado as férias, estas podem ser gozadas ate Junho. **Artigo 212º, nº2 e 3**

Mas nenhum trabalhador pode gozar, nesse ano + de 30 dias úteis de férias, salvo se a CCT o permitir. **Artigo 212º, nº4**

- o **Férias acrescidas: Artigo 213º, nº3 CT**

Dias de férias acrescidos	Faltas justificadas ou suspensão do CT
3	1 dia ou 2 ½ dias
2	2 dias ou 4 ½ dias
1	3 dias ou 6 ½ dias

- o **Contratos inferiores a 6 meses: Artigo 214º, nº1 e 2**

- Se o contrato não atingir os 6 meses o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de contrato.
- Nestes contratos, o gozo das férias ocorre imediatamente antes da cessação, salvo acordo das partes.

- o **Renuncia parcial ao direito a férias: Artigo 213º, nº5**

Em principio o direito a férias é irrenunciável, mas o trabalhador pode gozar apenas 20 dias úteis, renunciando às restantes, recebendo retribuição e subsídio correspondentes à totalidade, no entanto, no mínimo 10 dias úteis tem que ser gozados consecutivamente. **Artigo 217º, nº6.**

- o **Cessando o contrato**, o trabalhador tem direito à retribuição do período de férias proporcional ao serviço prestado até à cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Mas se o contrato cessar antes gozadas as férias vencidas no início do ano, tem direito a receber a retribuição das férias, assim como o respectivo subsídio, contando o período de tempo de férias para a antiguidade.

Se a duração do contrato não atingir os 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional da duração do vínculo. **Artigo 221º**

- o **No caso de suspensão do CT por impedimento prolongado:**
Artigo 220º

Se no ano da suspensão, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito férias já vencidas, o trabalhador tem direito à retribuição das férias não gozadas e respectivo subsídio.

No ano da suspensão o trabalhador após 6 meses de trabalho, tem direito a 2 dias de férias por cada mês, até 20 dias úteis. Mas se, por causa do cumprimento daquele período vier o ano seguinte pode o trabalhador gozar as férias até 30 de Abril.

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

Nos termos do **Artigo 215º**, o trabalhador não pode acumular férias de vários anos. As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem.

Retribuição durante as férias:

Direitos patrimoniais do trabalhador durante as férias:

- Retribuição não inferior àquela que receberia se estivesse ao serviço.

Artigo 255 n°1

- Subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho. **Artigo 255° n°2**

Gozo do Direito a Férias

o Marcação das férias: Artigo 217°

A **REGRA** quanto à marcação da época em que as férias são gozadas é o mútuo acordo

EXCEPCIONALMENTE, não havendo acordo, compete à entidade patronal determinar unilateralmente o período de férias.

o Mapa de férias- art. 217 n° 7:

o Alteração e interrupção das férias- art. 218°:

Tutela do direito a férias

• Irrenunciabilidade: Art. 211° n°3

A renúncia a férias só é admitida se for parcial, no entanto não pode em causa o gozo de 20 dias úteis, dos quais 10 tem que ser subsequentes.

- **Violação do direito a férias: Art. 222º**

Se o empregador não permitir o gozo de férias incorre numa contra ordenação e fica obrigado a pagar a título de compensação o 3* retribuição e a facultar o gozo das férias no 1º trimestre do ano subsequente.

Limitações do trabalhador- Art. 223º

REGRA- o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada

EXCEPÇÕES - se já exercia duas actividades cumulativamente
- com o acordo do empregador

FALTAS

ART. 224º e s.s

Noção: Artigo 224º, nº1

Ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

Modalidades:

O **Justificadas:** Art. 225º nº 2

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou filha, padrasto, madrasta, enteado, sogro, sogra, genro e nora, ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, nos termos do artigo 227º;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455º;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas

o Injustificadas: Artigo 225º, nº3

Todas as não previstas no nº2

Efeitos das faltas –art. 230º:

REGRA: não determinam a perda de quaisquer direitos do trabalhador-
nº1

EXCEPÇÃO: determinam a perda da totalidade ou parte da retribuição:
as faltas:

Artigo 225º	
a)	Não implicam perda de retribuição
b)	
c)	
D)	
E)	Implica perda de retribuição
F)	Não implicam perda de retribuição
G)	

H)	Implica perda de 2/3 da retribuição
I)	Implica perda de retribuição
J)	

As faltas previsíveis têm de ser comunicadas com 5 dias de antecedência.

Artigo 228º, nº1

As imprevisíveis, logo que possível. **Artigo 228º, nº2**

A falta de comunicação ou a oposição à fiscalização da doença pelo médico, leva injustificação da falta. **Artigo 229º, nº6**

Efeitos das faltas- art. 231º:

- o Perda da retribuição– art. 230º nº1 e 231º nº1.
- o Perda da antiguidade pelo período respectivo- 231º nº1, parte final
- o Consideração como infracção disciplinar, violação do dever de assiduidade art. 231º nº1, 1ª parte, e artigo 121º, nº1b)

- **OUTRAS AUSÊNCIAS- LICENÇAS**

- licenças sem retribuição- art. 354º e s.s
 - licença limitada, no caso da pré reforma- art. 356º
 - licença por paternidade, maternidade e adopção e licenças especiais para assistência a filhos- art. 35º, 36º, 38º, 40º
- etc.

SUSPENSÃO

Há dois tipos de suspensão do contrato de trabalho:

- o A que resulta do acordo das partes, a que se pode chamar **contratual**: art. 330º nº1, última parte**
(ex. licença sem retribuição, situação de pré-reforma etc)
- o A motivada por impossibilidade não imputável às partes.**

SUSPENSÃO POR FACTO RESPEITANTE AO TRABALHADOR

Pressupostos: art. 333º C.T.

*** Impedimento temporário**

No momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, o contrato de trabalho caduca.

*** Impedimento prolongado, superior a um mês**

Existido um impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês ou que seja já previsível que irá exceder o prazo, o CT suspende-se.

EX: serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

*** Não imputável ao trabalhador**

Efeitos da suspensão- art. 331º :

- o O trabalhador mantém o direito ao lugar**
- o Mantêm-se os direitos, deveres e garantias**

- o Continuam a correr os prazos nos contratos a termo (art. 331º nº3)
- o Interrompe-se o período experimental- art. 106º nº2

SUSPENSÃO POR FACTO RESPEITANTE AO EMPREGADOR

Importa distinguir se o facto é:

1- Imputável ao empregador ou é do seu interesse- **art. 330 nº1 e art. 351º**

Os trabalhadores mantêm o direito à retribuição.

2- Se resulta de caso fortuito ou motivo de força maior- **art. 350º**

O empregador passa a pagar 75% da retribuição.

3- Não imputável ao empregador - lay off (**art. 330 nº2 al.a) e 335º e ss)**



Lay-off

* impossibilidade temporária

* por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa.

Artigo 397º, nº2

* a suspensão se mostre necessária para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho

- **Processo para implementação do lay-off:**
 - Comunicação da intenção de proceder à suspensão ou redução da prestação de trabalho. **Artigo 336º, nº 1 e 337º, nº1**
 - Fase de informação e negociação. **Artigo 337º, nº 1**
 - Comunicação ao trabalhador da decisão final. **Artigo 337º, nº3**

- **Efeitos da suspensão:**
 - art. 341º nº1 al.a) e nº 2
 - art. 341º, nº1 al.b)
 - art. 346º nº1 e 347º
 - art. 348º
 - art. 344º
 - art. 345º nº1 b e nº2.
 - art. 345º nº3.

Ver caso prático nº 12