

Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 - 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.

5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Notas:

A norma constante do n.º 3 inovou relativamente ao Art.º 221º do Código anterior, que era altamente gravoso para o empregador e criava situações de injustiça.

Na verdade, a lei anterior apenas previa que o direito a férias fosse proporcional à duração do contrato nos casos em que esta não atingisse doze meses. O que significava que um contrato a termo pelo prazo de seis meses, que fosse renovado, atingia a duração de doze meses e, por isso, já não lhe era aplicável a regra da proporcionalidade constante do Art.º 221º, n.º 3, do Código anterior. Por isso e no exemplo referido, o trabalhador, em relação a um contrato de seis meses renovado por igual período e caducado no final desta renovação, tinha direito a 45 dias úteis de férias.

Agora, segundo o disposto no n.º 3 deste artigo, nos casos em que o contrato atinja a duração de doze meses, assim como nos casos em que o contrato, a termo ou por tempo indeterminado, cesse no ano civil subsequente ao da admissão, o direito a férias é proporcional à duração do contrato, considerando o período anual de férias (22 dias úteis).

Trata-se de uma inovação, que é mais uma correcção de uma gritante injustiça criada pelo anterior Art.º 221º, n.º 3.

Salienta-se, no entanto, que esta alteração não tem efeitos no corrente ano.

Com efeito, o direito ao período anual de férias (22 dias úteis) relativamente a trabalhadores admitidos em 2008 venceu-se em um de Janeiro de 2009, quando não estava em vigor o actual Código. E esse direito a férias, porque já vencido, integrou-se na esfera jurídica do trabalhador, não podendo, agora e por força do novo Código, ser retirado. O que significa que esta norma só terá efeitos práticos em 2010, relativamente a contratos iniciados no corrente ano civil.