

Férias, Feriados e Faltas

FERIADOS

Art. 208º - Feriados Obrigatórios **Quais são os feriados obrigatórios?**

Os feriados obrigatórios são:

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
8 e 25 de Dezembro

Art. 208º - Feriados Obrigatórios **Pode haver mudança dos feriados?**

O feriado da sexta-feira Santa pode ser gozado noutro dia no período da Páscoa.

Art. 210º Imperatividade

Além dos feriados obrigatórios podem ser observados outros?

Além 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 em que acordem empregador e trabalhador.

As convenções colectivas não podem estabelecer feriados diferentes.

FÉRIAS

Art. 212º - Aquisição do Direito a Férias **A que férias têm os trabalhadores direito?**

Os trabalhadores têm direito a um período de 22 dias úteis de férias por ano. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se em 1 de Janeiro de cada ano e reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior.

Todavia:

- No ano da celebração do contrato, os trabalhadores só têm direito, após 6 meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis. Mas se passar para outro ano civil sem que o trabalhador tenha completado os seis meses ou sem ter gozado as férias, estas podem ser gozadas até Junho.
Mas nenhum trabalhador pode gozar, nesse ano, mais de 30 dias úteis de férias, salvo se a convenção colectiva o permitir.

Férias acrescidas:

- Se o trabalhador, no ano civil, não tiver faltas ou tiver apenas um dia ou dois meios dias de faltas justificadas, ou de suspensão do contrato por facto a si respeitante, tem direito a mais 3 dias de férias;
- Se o trabalhador, no ano civil, tiver apenas dois dias ou quatro meios dias de faltas justificadas, ou de suspensão do contrato por facto a si respeitante, tem direito a mais 2 dias de férias;
- Se o trabalhador, no ano civil, tiver até três dias ou seis meios dias de faltas justificadas, ou de suspensão do contrato por facto a si respeitante, tem direito a mais 1 dia de férias.

Contratos inferiores a 6 meses:

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

Art. 211º - Direito a Férias

Pode o trabalhador renunciar ao direito a férias?

Em princípio o direito a férias é irrenunciável. Mas o trabalhador pode gozar apenas 20 dias úteis, renunciando às restantes, recebendo a retribuição e subsídio correspondentes à totalidade.

Art. 215º - Acumulação de Férias

Pode o trabalhador acumular férias de vários anos?

Em princípio não. As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem. Mas havendo acordo, ou sempre que o trabalhador pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro, as férias podem ser gozadas no 1º trimestre do ano seguinte, acumuladas, ou não, com as deste ano. Além disso, por acordo entre empregador e trabalhador, pode este acumular metade das férias do ano anterior com as do seguinte.

Art. 216º - Encerramento da Empresa ou Estabelecimento

Pode a empresa encerrar para férias ?

A empresa pode encerrar até 15 dias seguidos entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Pode porém encerrar por tempo superior, mas durante esse período, se a natureza da actividade assim o exigir .

Também pode encerrar por tempo superior a 15 dias, ou fora daquele período, se isso estiver previsto na convenção colectiva ou a Comissão de Trabalhadores der parecer favorável.

Pode ainda encerrar durante as férias do Natal até cinco dias úteis seguidos.

Art. 217º - Marcação do Período de Férias

Por quem são marcadas as férias ?

As férias são marcadas por acordo entre empregador e trabalhador. Não havendo acordo, as férias devem ser marcadas pelo empregador, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da Comissão de Trabalhadores, ou disposição na convenção colectiva. Também nas empresas até 10 trabalhadores a marcação das férias não tem que obedecer aquelas datas. O empregador deve ainda elaborar o mapa de férias que deve ser afixado

entre 15 de Abril e 31 de Outubro.

As férias podem ser intercaladas desde que haja acordo entre empregador e trabalhador e se forem gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

Art. 218º - Alteração da Marcação do Período de Férias

Depois de marcadas podem as férias ser alteradas?

Se razões imperiosas do funcionamento da empresa obrigarem à alteração das férias, o trabalhador deve ser indemnizado pelos prejuízos que sofreu com a alteração, cabendo ao empregador voltar a marcá-las sem sujeição ao período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Se a cessação do contrato estiver sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar a antecipação das férias para o momento anterior à data da cessação.

Art. 219º - Doença no Período de Férias

O que acontece se o trabalhador adoecer durante as férias?

Adoecendo o trabalhador, as férias são suspensas se o empregador disso for informado, prosseguindo após a alta, se ainda perdurarem, cabendo àquele marcar as que faltarem, sem sujeição ao período de 1 de Maio a 31 de Outubro, podendo mesmo ser gozadas até 30 de Abril do ano seguinte.

A doença é justificada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico, mas pode ser fiscalizada pelo médico da Segurança Social. Em caso de não comunicação da doença ou da oposição à fiscalização, os dias da alegada doença são considerados de férias, sem prejuízo de sanção disciplinar.

Art. 220º - Efeitos de Suspensão do Contrato de Trabalho por Impedimento Prolongado

Terá o trabalhador direito a férias quando o seu contrato fica suspenso por estar um mês, ou mais, fora da empresa por doença, acidente, serviço militar, serviço cívico?

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

No ano da cessação da suspensão o trabalhador, após seis meses de trabalho, tem direito a 2 dias úteis 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.

Art. 221º - Efeitos de Cessação do Contrato de Trabalho

A que férias tem o trabalhador direito quando cessa o contrato de trabalho ?

Cessando o contrato, o trabalhador tem direito à retribuição do período das 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 das férias para a antiguidade.

Em caso algum por causa da aplicação das regras dos dois parágrafos anteriores, num

contrato inferior a 12 meses pode resultar um período de férias (subsídio e antiguidade) superior ao proporcional à duração do contrato.

Art. 222º - Violação do Direito de Férias

É o empregador obrigado a dar férias ao trabalhador?

Sim. Se por culpa do empregador o trabalhador não gozar as férias num ano, para além de as poder gozar no 1º trimestre do ano seguinte, terá que pagar-lhe o triplo da retribuição do período de férias em falta.

Art. 223º - Exercício de Outra Actividade Durante as Férias

Pode o trabalhador exercer outra actividade durante as férias?

Não. O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse a exercer (duplo emprego) ou o empregador o autorizar.

O trabalhador que trabalhe noutra actividade durante as férias, para além de cometer uma infracção disciplinar, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição das férias e subsídio, mediante descontos de um sexto na retribuição, revertendo metade para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Art. 232º - Efeitos das Faltas no Direito a Férias

As faltas são descontadas nas férias?

Em princípio as faltas não têm efeito sobre as férias. Mas se as faltas (justificadas ou injustificadas) implicarem perda de retribuição o trabalhador pode substituir um dia de falta por um dia de férias, salvaguardado um período de 20 dias úteis ou da proporção correspondente no ano da admissão.

Art. 665º - Férias

Se o empregador violar alguns destes deveres

relacionados com as férias dos trabalhadores, o que acontece?

Havendo violação dos direitos de férias dos trabalhadores o empregador - para além de ter de pagar o triplo da retribuição se, com culpa, não deu férias ao trabalhador - incorre em contra-ordenação grave, sendo-lhe aplicáveis coimas variáveis de acordo com a dimensão da empresa.

FALTAS

Art. 224º - Noção

O que são faltas?

São as ausências ao trabalho, seja por todo o período diário ou períodos inferiores que se somam até perfazer aquele. Sendo os períodos diários variáveis, conta como dia completo de trabalho o de menor duração.

Art. 225º - Tipos de Faltas

Art. 80º - Horário de Trabalho

Art. 81º - Prestação de Provas de Avaliação

Art. 40º - Faltas para a Assistência a Menores

Art. 41º Faltas para Assistência a Netos

Art. 445º - Faltas

Quais são as faltas justificadas e injustificadas?

São faltas justificadas:

- Pelo casamento, durante 15 dias seguidos;

- Por falecimento do cônjuge, pai, mãe, filho ou filha, padrasto, madrastra, enteado, sogro, sogra, genro e nora, ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, durante 5 dias seguidos;
 - Por falecimento dos avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados, durante 2 dias seguidos;
 - Por frequência de aulas ou prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - Por doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados, menores de dez anos, ou independentemente da idade caso sejam portadores de deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano;
 - Para assistência a netos, que sejam filhos de adolescentes que convivam com o trabalhador, até 30 dias seguidos após o nascimento;
 - Para deslocação à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, e até 4 horas;
 - Para desempenho de funções pelos trabalhadores eleitos para estruturas representativas dos trabalhadores que excedam o crédito de horas;
 - Para campanha eleitoral dos candidatos a cargos públicos, durante o período da campanha;
 - Por serem autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- Ainda serão justificadas outras faltas assim qualificadas por lei.
São injustificadas todas as restantes.

Art. 226º - Imperatividade

Podem as convenções colectivas considerar como justificadas outras faltas?

Não. As convenções apenas podem dispor sobre as faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.

Mas podem ser estabelecidas outras faltas no contrato individual de cada trabalhador.

Art. 228º - Comunicação da Falta Justificada

Art. 229º - Prova da Falta Justificada

Quando deve ser feita a comunicação da falta justificada?

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

As imprevisíveis, logo que possível.

Se à comunicação das faltas se seguirem imediatamente outras, tem de ser feita também a respectiva comunicação ao empregador.

A falta de comunicação ou a oposição à fiscalização da doença pelo médico, leva à injustificação da falta.

Art. 229º - Prova da Falta Justificada

Como pode o empregador exigir a justificação da falta?

O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação das faltas, exigir a prova. A prova de doença é feita por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico e pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à segurança social.

Na falta de indicação, em 24 horas, do médico pela segurança social, o empregador designa um que não tenha consigo nenhum vínculo contratual.

Havendo divergência entre os pareceres médicos, pode ser requerida a intervenção da junta médica. A apresentação de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para justa causa de despedimento.

Art. 230º - Efeitos das Faltas Justificadas

Art. 333º - Factos Determinantes

Serão as faltas justificadas todas pagas pelo empregador?

Não. As faltas justificadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie do regime de segurança social de protecção na doença; por acidente no trabalho, se o trabalhador estiver a coberto de seguro; as que forem justificadas por lei extravagante ao Código do Trabalho e que ultrapassem 30 dias por ano; assim como as autorizadas ou aprovadas pelo empregador, determinam perda de retribuição.

No caso de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais (serviço militar, serviço cívico) que, efectiva ou previsivelmente, ultrapasse um mês o contrato de trabalho fica suspenso. No caso das faltas para participação em campanha eleitoral só há direito à retribuição de um terço das faltas justificadas e o trabalhador só pode faltar meios dias ou dias completos desde que avise com 48 horas de antecedência.

Art. 396º - Justa Causa de Despedimento

Art. 231º - Efeitos das Faltas Injustificadas

Quais são as consequências das faltas injustificadas?

Além de determinarem a perda da retribuição e desconto na antiguidade, porque constituem violação do dever de assiduidade podem levar a processo disciplinar com vista ao despedimento.

Considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave se faltou injustificadamente a um ou meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior a um feriado ou fim de semana. Se o trabalhador chegar com atraso superior a meia hora, pode o empregador recusar a prestação durante uma parte dia de trabalho. Se o trabalhador chegar com atraso superior a uma hora, pode o empregador recusar a prestação durante todo o dia de trabalho.

Art. 666º - Faltas

Se o empregador violar alguns dos direitos relacionados com a justificação das faltas ou o seu desconto nas férias, o que acontece?

Havendo violação desses direitos dos trabalhadores, o empregador incorre em contra-ordenação grave, sendo-lhe aplicáveis coimas variáveis de acordo com a dimensão da empresa.