

Assunto: Férias

Distribuição: Todas as Unidades de Estrutura

Revogações: Orientação Normativa 1/2000

Enquadramento Convencional e Legal:

- Capítulo X do AE/REFER, Cláusulas 62^a a 66^a
- Regime jurídico do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 99/2003 de 27-8;
- Artigo 59, nº 1, alínea d) da Constituição da República Portuguesa

Nota prévia

A presente Orientação Normativa revoga na sua totalidade e substitui a Orientação Normativa 1/2000 de 29/12/2000.

I - Âmbito do regime

1. Princípios Gerais

- 1.1. Os Trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 1.2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes:
 - 1.2.1. No ano da contratação, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de execução do contrato.
 - 1.2.2. Nos contratos com duração inferior a seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato.
- 1.3. O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem.
- 1.4. No caso de a Empresa obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos previstos, o Trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta que deverá gozar no primeiro trimestre do ano civil subsequente.
- 1.5. É, portanto, indispensável que os responsáveis na hierarquia providenciem a observância das disposições aplicáveis para que em cada ano os Trabalhadores gozem, efectivamente, as férias vencidas.

II - Duração das Férias

2.1. O período de férias é de 22 dias úteis, salvo nos casos em que:

2.1.1. 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. Da aplicação do disposto nos pontos 2.1.1. e 2.1.2. não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

2.2. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do Trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes Trabalhadores.

2.3. Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os Trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

2.4. Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis, os dois de descanso semanal e feriados.

2.5. Os Trabalhadores admitidos por contrato, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

2.6. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos e interpolados, em que foi prestado trabalho.

2.7. Nos casos em que os contratos tenham uma duração, inicial ou renovada, igual ou superior seis meses, aplica-se o regime geral constante dos pontos II.2.1. a II.2.1.3 da presente Orientação Normativa.

2.8. Serão ainda atribuídos 2 dias úteis de férias nos termos dos Protocolos celebrados sobre a matéria.

III – Cumulação do Período de Férias

- 3.1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.
- 3.2. As férias podem, porém, ser gozadas no 1º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre Trabalhador e Empresa ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 3.3. Empresa e Trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano

IV – Marcação do período de férias

- 4.1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o Trabalhador e a Empresa.
- 4.2. Não havendo acordo, caberá à Empresa a elaboração do Mapa de Férias, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos Trabalhadores.
- 4.3. Na escolha da época de férias, estabelecem-se as seguintes prioridades:
 - 4.3.1. Na escolha da época de férias, no caso de vários Trabalhadores solicitarem o mesmo período e de não ser possível satisfazer a pretensão de todos, estabelecem-se as seguintes prioridades:
 - a) Trabalhador que há mais anos consecutivos não goza férias no mês pretendido;
 - b) Trabalhador que solicita férias em mês diferente daquele em que gozou férias nos anos anteriores;
 - c) Trabalhador com maior antiguidade na Empresa.
 - 4.3.2. Considera-se época de férias o mês em que o Trabalhador gozou o maior número de dias.
 - 4.3.3. No caso de o Trabalhador gozar igual período de férias em dois meses diferentes, releva, para efeitos do disposto no número anterior (4.3.2.), o mês em que foi gozado o primeiro período de férias do ano.

4.3.4. Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, os cônjuges, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, devem gozar férias no mesmo período.

V - Procedimentos

5. Elaboração do mapa de férias

Na elaboração dos mapas de férias devem observar-se os seguintes procedimentos:

- 5.1. Apreciados os pedidos de férias apresentados pelos Trabalhadores, a Empresa elaborará o mapa de férias, de acordo com impresso próprio, até dia 15 de Abril e deverá afixá-lo nos locais de trabalho entre dia 15 de Abril e 31 de Outubro.
- 5.2. Caso não seja possível satisfazer o pedido de férias dos Trabalhadores nas datas indicadas por estes, a Empresa dar-lhes-á, de imediato, conhecimento do facto, por forma a que aqueles indiquem três soluções alternativas, até 31 de Janeiro.
- 5.3. As três alternativas apresentadas não podem indicar dias coincidentes com os constantes do pedido inicial, mas o número de dias solicitado em cada uma das três soluções pode ser diferente.
- 5.4. Com base nas alternativas apresentadas pelos Trabalhadores, a chefia directa do Trabalhador elaborará um plano de férias provisório até ao dia 10 de Fevereiro, que enviará à chefia imediata, para efeitos de compatibilização com os planos de férias dos outros centros de trabalho.
- 5.5. O mapa de férias definitivo será enviado aos Recursos Humanos até ao dia 15 de Abril de cada ano.

VI – Alteração da marcação do período de férias

- 6.1. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o Trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 6.2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o Trabalhador tenha direito.

- 6.3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o Trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
- 6.4. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o Trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.
- 6.5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a Empresa poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

VII – Doença no período de férias

- 7.1. No caso de o Trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, podendo fazê-lo fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 7.2. No caso de sobrevir o termo do ano civil, antes de gozadas as férias, a Empresa pode marcá-las até 30 de Abril do ano civil subsequente.
- 7.3. A prova da situação de doença do Trabalhador, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo pela própria Empresa, nos termos da lei.

VIII – Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do Trabalhador, no Direito a Férias

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do Trabalhador (impedimento temporário por facto não imputável ao Trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, serviço militar obrigatório, doença ou acidente) tem os seguintes efeitos:

- 8.1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao Trabalhador, (doença, serviço militar obrigatório) se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o Trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

8.2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o Trabalhador tem direito, a férias nos termos do ponto II.2.1.1., ou seja: Após 6 meses completos de execução do contrato, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

IX – Efeitos da Cessação do contrato de trabalho no Direito a Férias

9.1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

9.2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

9.3. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

9.4. Da aplicação do disposto nos pontos IX.9.1. a IX.9.3. aos contratos cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional da duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

O Responsável pelas Relações de Trabalho



Alexandra Barbosa

O Director de Recursos Humanos



Fernando Cunha