

# CADERNOS INFORMATIVOS



[www.idict.igt.gov.pt](http://www.idict.igt.gov.pt)

Férias, Feriados e Faltas



# CADERNOS INFORMATIVOS

## Férias, Feriados e Faltas *(Artigos 208º a 232º)*



## FERIADOS

Art.º 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
- 1, 8 e 25 de Dezembro

Art.º 208º  
Feriados  
Obrigatórios

### Pode haver mudança dos feriados?

O feriado da Sexta-Feira Santa pode ser gozado noutro dia no período da Páscoa.

Art.º 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

### 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

*Art.º 212º  
Aquisição  
do Direito  
a Férias*

*Art.º 213º  
Duração  
do Período de  
Férias*

*Art.º 214º  
Direito a  
Férias nos  
Contratos  
de Duração  
Inferior a 6  
Meses*

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.º 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.º 215º**

*Cumulação 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.º 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.

### **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.

### **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

*Art.º 217º  
Marcação  
do Período de  
Férias*

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

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.º 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.º 220º**  
*Efeitos da  
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.

## **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.

## **É o empregador obrigado a dar férias ao trabalhador?**

Sim. Se por culpa do empregador o trabalhador

*Art.º 221º  
Efeitos  
da Cessação  
do Contrato  
de Trabalho*

*Art.º 222º  
Violação  
do Direito  
a Férias*

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.º 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.º 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.º 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 traba-

lhadores 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

### O que são faltas?

Art.º 224º  
Noção

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.

### Quais são as faltas justificadas e injustificadas?

Art.º 225º  
Tipos  
de Faltas

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;

Art.º 80º  
Horário de  
Trabalho

Art.º 81º  
Prestação  
de Provas  
de Avaliação

**Art.º 40º**  
Faltas para  
Assistência a  
Menores

**Art.º 41º**  
Faltas para  
Assistência a  
Netos

**Art.º 455º**  
Faltas

- 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.º 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.

## 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.º 228º  
Comunicação  
da Falta  
Justificada*

*Art.º 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.º 229º  
Prova da Falta  
Justificada*

## Serão as faltas justificadas todas pagas pelo empregador?

Não. As faltas justificadas por motivo de doença,

*Art.º 230º  
Efeitos  
das Faltas  
Justificadas*

**Art.º 333º**  
Factos  
Determinantes

**Art.º 230º**  
Efeitos  
das Faltas  
Justificadas

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.º 396º**  
Justa  
Causa de  
Despedimento

**Art.º 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.

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

*Art.º 666º  
Faltas*

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.

## DIRECÇÃO

Praça de Alvalade, 1 • 1794-073 LISBOA  
Tel.: 217 924 500 • Fax: 217 924 597  
igt@idict.gov.pt • www.idict.igt.gov.pt



**INSPECÇÃO-GERAL  
DO TRABALHO**

### ALMADA

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 68  
2800-177 ALMADA  
Tel.: 212 766 231  
Fax: 212 753 178  
E-mail: almada@idict.gov.pt

### AVEIRO

Av. Dr. Lourenço Peixinho,  
98 - 1º  
3800-159 AVEIRO  
Tel.: 234 424 469  
Fax: 234 420 219  
E-mail: aveiro@idict.gov.pt

### BARREIRO

Av. Barbosa do Bocage, 14  
2830-002 BARREIRO  
Tel.: 212 170 510  
Fax: 212 170 528  
E-mail: barreiro@idict.gov.pt

### BEJA

Largo Escritor Manuel Ribeiro, 7  
7800-421 BEJA  
Tel.: 284 323 131/2  
Fax: 284 323 433  
E-mail: beja@idict.gov.pt

### BRAGA

Largo do Rossio da Sé  
4704-506 BRAGA  
Tel.: 253 609 560  
Fax: 253 613 368  
E-mail: braga@idict.gov.pt

### BRAGANÇA

R. Alexandre Herculano,  
138 - 2º - 3º  
5300-075 BRAGANÇA  
Tel.: 273 331 621/2  
Fax: 273 304 869  
E-mail: braganca@idict.gov.pt

### CALDAS DA RAINHA

Rotunda dos Arneiros, 6 C  
2500 CALDAS DA RAINHA  
Tel.: 262 840 470  
Fax: 262 840 473  
E-mail:  
caldas.rainha@idict.gov.pt

### CASTELO BRANCO

R. Rei D. Dinis, 10 - 1º  
6000-272  
CASTELO BRANCO  
Tel.: 272 340 530/7  
Fax: 272 322 999  
E-mail:  
castelo.branco@idict.gov.pt

### COIMBRA

Av. Fernão Magalhães, 447 - 1º  
3000-177 COIMBRA  
Tel.: 239 828 021/4  
Fax: 239 828 025  
E-mail: coimbra@idict.gov.pt

### COVILHÃ

R. Dr. Almeida Eusébio, 10  
6200 COVILHÃ  
Tel.: 275 319 110  
Fax: 275 335 128  
E-mail: covilha@idict.gov.pt

### ÉVORA

R. Miguel Bombarda, 58 - 1º  
7000-919 ÉVORA  
Tel.: 266 749 620  
Fax: 266 749 627  
E-mail: evora@idict.gov.pt

### FARO

R. Batista Lopes, 34 - 36  
8000-225 FARO  
Tel.: 289 880 200  
Fax: 289 828 253  
E-mail: faro@idict.gov.pt

### FIGUEIRA DA FOZ

R. da República,  
202 R/c Esqº  
3080-036 FIGUEIRA DA FOZ  
Tel.: 233 407 600  
Fax: 233 407 608  
E-mail: figueira.foz@idict.gov.pt

### GUARDA

R. Vasco Borges, 22  
6300-771 GUARDA  
Tel.: 271 211 141/61  
Fax: 271 210 451  
E-mail: guarda@idict.gov.pt

### GUIMARÃES

Av. Conde Margaride, 822 - 1º  
4814-518 GUIMARÃES  
Tel.: 253 421 760  
Fax: 253 421 779  
E-mail: guimaraes@idict.gov.pt

### LAMEGO

R. Dr. Justino Pinto de Oliveira  
5100 LAMEGO  
Tel.: 254 612 141  
Fax: 254 613 392  
E-mail: lamego@idict.gov.pt

### LEIRIA

R. Egas Moniz, Bloco 4  
2400-100 LEIRIA  
Tel.: 244 812 805  
Fax: 244 832 725  
E-mail: leiria@idict.gov.pt

### LISBOA

R. Gonçalves Crespo, 21  
1169-139 LISBOA  
Tel.: 213 576 005  
Fax: 213 524 500  
E-mail: lisboa.ai@idict.gov.pt

### PENAFIEL

Av. José Júlio, 263  
4560 PENAFIEL  
Tel.: 255 729 600  
Fax: 255 215 297  
E-mail: penafiel@idict.gov.pt

### PORTALEGRE

Av. Pio XII, Lote 11 - 2º Dº  
7301-856 PORTALEGRE  
Tel.: 245 300 030  
Fax: 245 300 047  
E-mail: portalegre@idict.gov.pt

### PORTIMÃO

R. Angola, 12 - R/c Esqº  
8500-547 PORTIMÃO  
Tel.: 282 420 660  
Fax: 282 420 665  
E-mail: portimao@idict.gov.pt

### PORTO

Av. Boavista, 1311 - 3º  
4149-005 PORTO  
Tel.: 226 085 300  
Fax: 226 006 746  
E-mail: porto.ai@idict.gov.pt

### SANTARÉM

R. Dr. Virgílio Arruda, 4 - R/c  
2000-217 SANTARÉM  
Tel.: 243 330 500/33  
Fax: 243 333 547  
E-mail: santarem@idict.gov.pt

### SÃO JOÃO DA MADEIRA

Av. Combatentes Grande  
Guerra, 117  
3700-088  
SÃO JOÃO DA MADEIRA  
Tel.: 256 201 760/9  
Fax: 256 831 086  
E-mail: sjmadeira@idict.gov.pt

### SETÚBAL

R. dos Aviadores, 6  
2900-257 SETÚBAL  
Tel.: 265 534 901  
Fax: 265 534 373  
E-mail: setubal@idict.gov.pt

### TOMAR

R. Serpa Pinto, 91-2º Dº e Esqº  
2300-592 TOMAR  
Tel.: 249 310 380  
Fax: 249 310 389  
E-mail: tomar@idict.gov.pt

### TORRES VEDRAS

Av. 5 de Outubro,  
23 - 1º Esqº  
2560-270 TORRES VEDRAS  
Tel.: 261 339 350  
Fax: 261 312 746  
E-mail: torres.vedras@idict.gov.pt

### VIANA DO CASTELO

R. de Aveiro, 116  
4900-495  
VIANA DO CASTELO  
Tel.: 258 809 100  
Fax: 258 809 109  
E-mail: vcastelo@idict.gov.pt

### VILA FRANCA DE XIRA

R. Alves Redol, 80 - 2º e 3º  
2600-098  
VILA FRANCA DE XIRA  
Tel.: 263 276 153/4  
Fax: 263 276 345  
E-mail: vxira@idict.gov.pt

### VILA NOVA DE FAMALICÃO

R. Camilo Castelo Branco,  
Bloco 4 - 81  
4760-127 VILA NOVA DE  
FAMALICÃO  
Tel.: 252 322 041  
Fax: 252 313 288  
E-mail: vnfamalicao@idict.gov.pt

### VILA REAL

Av. Carvalho Araújo, 1  
5000-657 VILA REAL  
Tel.: 259 322 083  
Fax: 259 321 795  
E-mail: vila.real@idict.gov.pt

### VISEU

Av. Dr. António José d'Almeida,  
23 - 1º  
3510-046 VISEU  
Tel.: 232 424 121/2  
Fax: 232 437 215  
E-mail: viseu@idict.gov.pt