

RECURSOS HUMANOS

**Assunto:** FÉRIAS

**Enquadramento Convencional e Legal:**

- Acordo de Empresa
- Código do Trabalho

**Revogações:**

- Orientação Normativa N.º 1/2004, de 20/02/2004
- Módulo de Férias do Manual de Formação Técnica RH

**Distribuição:**

Todas as Unidades de Estrutura

---

NOTA: A presente Orientação Normativa não dispensa a leitura da convenção colectiva ou da lei.

Qualquer dúvida emergente desta Orientação Normativa deverá ser esclarecida junto do Núcleo de Relações de Trabalho - DRH

Deverão ser consultadas as Fichas de Apoio da aplicação eTrabalho que se encontram no portal.

---

**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 duração 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, salvo acordo entre as partes.
- 1.3. O Direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, sem prejuízo da possibilidade de renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, caso se verifique acordo entre as partes.
- 1.4. Caso a empresa obste culposamente ao gozo de férias nos termos previstos, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano subsequente.
- 1.5. É 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 anual de férias tem a duração de 25 dias, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo:
- 2.1.1. No ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois 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 úteis consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.
- 2.4. Para efeitos do cômputo de férias, só não se consideram dias úteis, os dois dias de descanso semanal e feriados.
- 2.5. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos e interpolados de prestação de trabalho.

### **III. Cumulação do período de férias**

- 3.1. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 3.2. As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3.3. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

### **IV Marcação do período de férias**

- 4.1. A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.
- 4.2. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.
- 4.3. Na escolha da época de férias, estabelecem-se as seguintes prioridades, no caso de os trabalhadores solicitarem o mesmo período de férias e não ser possível satisfazer a pretensão de todos:
  - 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.

- 4.4. Considera-se época de férias o mês em que o trabalhador gozou o maior número de dias.
- 4.5. No caso de o trabalhador gozar igual período de férias em dois meses diferentes, releva, para efeitos do número anterior, o mês em que foi gozado o primeiro período de férias do ano.
- 4.6. Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham ambos na empresa têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 4.7. Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

## 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 os mapas de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, na aplicação informática eTrabalho, até ao último dia útil de Março de cada ano e mantém-nos afixados 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 soluções alternativas apresentadas pelo trabalhador não podem indicar dias coincidentes com os constantes do pedido inicial.
- 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. Por motivo relativo à empresa:

6.1.1. 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.

6.1.2. A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

6.1.3. Em caso de cessação do contrato sujeita a aviso prévio, a empresa pode alterar a marcação das férias, nos termos do ponto IV.4.7..

6.2. Por motivo relativo ao trabalhador:

6.2.1. 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.

6.2.2. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto aos restantes o disposto no ponto anterior.

6.2.3. Em caso de cessação do contrato sujeita a aviso prévio, a empresa pode alterar a marcação das férias, nos termos do ponto IV.4.7..

6.2.4. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

6.2.5. À doença do trabalhador no período de férias são aplicáveis as disposições legais competentes quanto à prova de motivo justificativo de falta:

- a. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
- b. A situação de doença referida no ponto a. pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

Caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença, não se aplica o referido no ponto VI.2.1..

## **VII. Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.**

7.1.1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

7.1.2. O contrato de trabalho suspende -se antes do prazo referido no ponto VII.7.1.1. no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

7.1.3. O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.

7.1.4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

7.2. No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a:

7.2.1. Após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

- 7.2.2. 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.

### **VIII. Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias.**

- 8.1. 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.
- 8.2. No caso referido na alínea a. do ponto VIII.8.1., o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
- 8.3. 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.
- 8.4. 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.

### **XIX. Subsídio de férias**

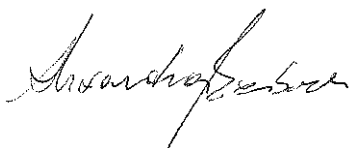
- 9.1. Montante do subsídio de férias:
- a. Os trabalhadores que vencem 25 dias de férias em 1 de Janeiro de cada ano civil têm direito a um subsídio de férias correspondente à retribuição mensal acrescida de três retribuições diárias.
  - b. Os trabalhadores que não se enquadram na regra geral, nomeadamente por se encontrarem no ano do início do contrato de trabalho ou por regressarem de situação que originou a suspensão do contrato de trabalho iniciada em ano

civil anterior, receberão um subsídio de férias proporcional às férias vencidas de acordo com o regime aplicável.

9.2. Momento do pagamento do subsídio de férias:

- a. Aos trabalhadores referidos no ponto XIX.9.1.a.;
  - o subsídio de férias é pago de uma só vez, no mês anterior ao do dia em que inicia o período de férias;
  - quando as férias são interpoladas, o subsídio de férias é pago de uma só vez, no mês anterior ao do período mínimo de doze dias úteis consecutivos;
  - quando as férias são interpoladas e são marcados dois períodos de doze dias úteis consecutivos, o subsídio é pago nos termos da alínea b. supra, antes do primeiro desses dois períodos.
  
- b. Aos trabalhadores referidos no ponto XIX.9.1.b.;
  - o subsídio de férias é pago proporcionalmente, no mês anterior ao do dia em que se inicia o período de férias, se estas tiverem sido marcadas e aprovadas antes do fim do processamento de remunerações daquele mês;
  - o subsídio de férias é pago proporcionalmente, com o vencimento do mês em que se inicia o período de férias, se estas tiverem sido marcadas e aprovadas depois do fim do processamento de remunerações do mês anterior;

A Responsável pelo Núcleo de  
Relações de Trabalho



Alexandra Barbosa

O Director de Recursos Humanos



Miguel Faro Viana