



## Questões práticas sobre as férias e o Direito do Trabalho

---



### **1. Posso renunciar ao meu direito a férias?**

O direito a férias é irrenunciável. Mesmo com o acordo do trabalhador o direito a férias não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou de outra natureza. O trabalhador pode, contudo, renunciar ao gozo de férias que excedam os 20 dias úteis, sem que tal renúncia prejudique a respetiva retribuição e correspondente subsídio.

### **2. Qual a duração mínima do período anual de férias?**

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.



### **3. A quantos dias de férias tenho direito no ano da minha admissão e quando podem ser gozados?**

No ano da admissão o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias. O gozo das férias pode ter lugar depois de 6 meses completos de execução do contrato.

### **4. Tenho direito a férias no ano de cessação do contrato?**

No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito à retribuição de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

### **5. Se estiver temporariamente impedido por doença ou outro facto que não me seja imputável durante o gozo do período de férias o que sucede com as minhas férias?**

Nestes casos, o gozo das férias não se inicia, ou suspende-se, desde que o trabalhador comunique o impedimento ao empregador.

### **6. Quando posso gozar as férias interrompidas por doença ou outro impedimento que não me seja imputável?**

O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento, na medida do remanescente do período marcado. O período de férias não gozadas deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

### **7. Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa têm prerrogativas especiais na marcação de férias?**

Os cônjuges trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se tal causar grave prejuízo à empresa. Este regime é extensível às pessoas unidas de facto ou que vivam em economia comum, conforme definido em legislação especial.



## **8. O empregador pode alterar as férias já marcadas ou interromper o gozo das mesmas?**

O empregador pode alterar as férias já marcadas ou interromper o gozo das férias do trabalhador quando tal se justifique por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

## **9. O que acontece se o empregador propositadamente não permitir o gozo de férias?**

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos no Código do Trabalho, 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 civil subsequente.

## **10. Posso exercer outra atividade remunerada durante as férias?**

O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, exceto se já a exercia cumulativamente ou se o empregador o autorizou. Caso o faça fora de uma destas duas situações, o trabalhador pode ser alvo de um processo disciplinar e o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio. Para este efeito o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

*Sofia Monge*

---

Esta apresentação informativa é geral e abstrata, não substitui o adequado aconselhamento profissional para cada caso em concreto, não devendo, por isso, servir de base suficiente para qualquer tomada de decisão específica. Para qualquer esclarecimento sobre o assunto, contacte-nos.