

FICHA VII.5. Majoração das férias. Ausências que determinam a perda de majoração.

Estando o aumento do período anual de férias condicionado pela assiduidade do trabalhador, importa saber quais as ausências do local de trabalho que não prejudicam este direito, ou seja, quais as situações em que não existe prestação do trabalho sem que tal implique prejuízo para efeitos de majoração das férias.

Observe-se, antes de mais, que a majoração de férias surge no CT como um direito premial, ou seja, um instituto jurídico que tem por objecto reconhecer positivamente a assiduidade: como tal, é um mais a atribuir a alguns trabalhadores, para além da garantia, essa sim universal, do gozo de 22 dias úteis de férias, excepcionada a previsão do n.º 5 do art.º 213º e do n.º 2 do art.º 232º do CT. E como direito premial, a sua aplicabilidade surge de forma bastante restrita: todas as faltas injustificadas e as justificadas além de certo limite, assim como as suspensões por facto relativo ao trabalhador contam para efeitos de inexigibilidade do direito.

Antes de considerar as ausências por facto associado ao trabalhador, cabe analisar as situações em que a não prestação de trabalho se deva a facto imputável ao empregador. Nestas, não pode o trabalhador ser prejudicado quanto ao aumento do período de férias (por exemplo quando há paragens de produção em que o trabalhador permanece disponível, ainda que fora do seu local de trabalho ou quando, por qualquer razão, o estabelecimento é temporariamente encerrado).

Já quando o trabalho não é prestado por facto relacionado com o trabalhador, seja ou não justificada a ausência, os seus efeitos sobre o direito à majoração parecem-nos depender essencialmente da caracterização da ausência como falta ou suspensão.

Quanto às situações de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, o legislador é claro, no n.º 3 do art.º 213º (a conjugar com o art.º 333º), ao equiparar os dias de suspensão aos dias de faltas.

Quanto às faltas, diz-nos também o n.º 3 da norma em apreço que as férias apenas são aumentadas caso o trabalhador não tenha mais de três dias ou seis meios dias de faltas justificadas no ano anterior, o que significa que, face a qualquer uma das faltas justificadas identificadas no art.º 225º, n.º 2 do CT, o excesso de ausências para além daqueles limites sempre causará a perda do direito à majoração (salvo expressa previsão

legal em contrário). *A contrario*, toda a e qualquer falta injustificada prejudica a aquisição deste direito.

Isto não significa que toda e qualquer não prestação de trabalho, para além das que são directamente imputáveis a causas ligadas ao empregador, represente uma limitação à possibilidade de aumento do período de férias, existindo situações que merecem do legislador um tratamento diferenciado.

Desde logo, as licenças por maternidade e paternidade. O RCT prevê expressamente (art.º 97º) que o gozo das licenças de maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do art.º 213º do CT, equivalendo para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração, à prestação efectiva de trabalho. Estas licenças não são classificadas pela lei como suspensão de contrato de trabalho nos termos do art.º 333º, n.º 4 do CT, sendo antes equiparadas à prestação efectiva de serviço e em nenhum momento consideradas como faltas (vd art.º 50º, n.º 1 do CT). Do mesmo modo há que considerar a licença por gravidez de risco e por aborto espontâneo ou que não constitua crime, nos termos do art.º 142º do Código Penal (art.º 135º, n.º 3 e 6 do CT).

As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não são também caracterizadas pelo legislador como faltas e não determinam, ao abrigo do disposto no art.º 50º, n.º 2 do CT a perda de quaisquer direitos, considerando-se como prestação efectiva de serviço. Como tal, não devem prejudicar o direito ao aumento do período de férias. Do mesmo modo se devem considerar as dispensas resultantes de impossibilidade de substituição do trabalho nocturno da trabalhadora durante ou após o período de gravidez ou durante a amamentação, nos termos do art.º 47º, n.º 3 do CT e as concedidas durante o período necessário para evitar a exposição a riscos para a segurança e saúde (art.º 49º, n.º 4, al. c) do CT).

Outras ausências não caracterizadas como faltas ou suspensões não devem também afectar este direito. Inclui-se aqui o exercício do crédito de horas por parte dos representantes sindicais, que encontra no CT e no RCT um tratamento diverso do das faltas para o exercício da actividade sindical, prevendo-se que os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva beneficiam de crédito de horas, com um regime específico (artigos 504º e 505º do CT), e beneficiam **ainda** do direito a faltas justificadas, com especificidades inerentes aos delegados sindicais (art.º 455º, n.º 2, do CT) e aos membros da direcção da associação sindical (art.º 402º, n.º 2 do RCT). A mesma solução se deve aplicar aos membros das comissões de trabalhadores, face ao

assim como no âmbito das estruturas representativas dos trabalhadores em conselhos de empresa europeus (artigos 454º, n.º 2, 467º do CT e 394º do RCT).

Conclusões:

Todas as ausências do trabalhador que não se devam a facto imputável ao empregador e sejam caracterizadas pela lei como faltas ou suspensões podem determinar a perda do direito ao aumento do período de férias.

Assim, não terá direito ao aumento do período de férias o trabalhador que faltou injustificadamente no ano anterior.

Verá também prejudicado o seu direito o trabalhador que tenha faltado justificadamente no ano anterior, nos limites previstos no n.º 3 do art.º 213º do CT.

Não afectam esse direito as ausências dos trabalhadores que não sejam caracterizadas pela lei como faltas ou licenças e que contem como prestação efectiva de serviço, sem perda de direitos à excepção da retribuição.

Incluem-se nessas ausências: a licença por maternidade e paternidade, adopção, aborto e gravidez de risco, a licença paternal (art.º 36º do CT), as dispensas para consulta, amamentação e aleitação (art.º 50º, n.º 2 do CT), as dispensas de trabalho nocturno (art.º 47º do CT), a dispensa para evitar a exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes a riscos para a segurança e saúde (art.º 49º, n.º 4, al. c) do CT) e o exercício do crédito de horas no âmbito da representação sindical ou dos membros das comissões de trabalhadores, assim como no âmbito das estruturas representativas dos trabalhadores em conselhos de empresa europeus (artigos 454º, n.º 2, 467º, 504º, 505º do CT e 394º do RCT).

Código do Trabalho: Livro I, título II (Contrato de Trabalho) - capítulo II (Prestação do Trabalho) - secção III (Duração e Organização dos Tempos de Trabalho) – Subsecção X (Férias) – art.º 213º, n.º 3 – Subsecção XI (Faltas) – art.º 225º - Capítulo VII (Vicissitudes Contratuais) – Secção IV (Redução da Actividade e Suspensão do Contrato) – Subsecção II (Suspensão do Contrato por Facto Respeitante ao Trabalhador) – art.º 333º - Subsecção III (Redução Temporária do Período Normal de Trabalho por Facto Respeitante ao Empregador) – Capítulo I (Disposições Gerais) – Secção II (Sujeitos) – Subsecção IV (Protecção da Maternidade e da Paternidade) – art.º 47º - art.º 49º, n.º 4, al. c) – art.º 50º - Título III (Direito Colectivo) – Subtítulo I (Sujeitos) – Capítulo I (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) – Secção I (Princípios) – Subsecção II (Protecção Especial dos Direitos dos Trabalhadores) – art.º 504º - art.º 505º.

Lei 35/2004: Capítulo VI (Protecção da Maternidade e da Paternidade), Secção V (Protecção no Trabalho e no Despedimento) – art.º 97º, n.º 1 – Capítulo XXXI – art.º 402º - faltas.