

<p>período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.</p>	<p>Art.º 200.º do CT</p>
<p>II – DURAÇÃO DO TRABALHO</p>	
<p>Limites Máximos dos Períodos Normais de Trabalho</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana. 	<p>Art.º 203.º do CT</p>
<p>Adaptabilidade</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Se definido por contratação colectiva – O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, podendo a duração semanal do trabalho atingir as 60 horas, nelas não se incluindo o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. O período normal de trabalho não pode, porém, exceder 50 horas, em média, num período de dois meses. 	<p>Art.º 204.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Se acordada entre empregador e trabalhador – o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas, podendo a duração semanal do trabalho atingir 50 horas, não se contando o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. 	<p>Art.º 205.º, n.º 1 do CT</p>
<p>Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas. Em alternativa, a redução pode ser feita em dias ou meios-dias, mas sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição</p>	<p>Art.º 205.º, n.º 3 do CT</p>
<p>Nota: O acordo pode ser celebrado mediante proposta escrita do empregador, presumindo-se a aceitação do trabalhador que a ela se não oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.</p>	<p>Art.º 205.º, n.º 4 do CT</p>
<p>Adaptabilidade Grupal</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Se a adaptabilidade estiver definida em IRCT, e se este também o prever, o empregador pode aplicar o regime da adaptabilidade ao conjunto dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical outorgante da convenção ou por escolha dessa convenção como aplicável. (v. art.º 497.º) 	<p>Art.º 206.º, n.º 1 do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Se a adaptabilidade tiver resultado de acordo entre empregador e trabalhador, e se tiver sido aceite, no mínimo, por 75% dos trabalhadores 	

<p>de uma equipa, secção ou unidade económica, o empregador poderá aplicá-la ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.</p> <p>Nota: Estes regimes de adaptabilidade grupal não se aplicam a trabalhadores abrangidos por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime, ou que seja filiado em sindicato que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção em causa.</p> <p>Período de Referência</p> <ul style="list-style-type: none"> • A duração do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em IRCT, no máximo de 12 meses, ou na falta de previsão, por períodos de 4 meses. • Em situações especiais, previstas no CT, este período poderá ser de 6 meses. <p>Banco de Horas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ O Banco de Horas só pode ser criado por IRCT. ▪ Neste regime o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas/dia, 60 horas/semana e 200 horas/ano. ▪ O IRCT deve regular: <ul style="list-style-type: none"> ○ A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita, mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades: <ul style="list-style-type: none"> - Redução equivalente do tempo de trabalho - Aumento do período de férias - Pagamento em dinheiro ○ A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; ○ O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar o acréscimo de trabalho prestado deve ter lugar, por, iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, por indicação do empregador. <p>Banco de Horas Individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • O regime do banco de horas pode ser instituído por acordo entre empregador e o trabalhador, podendo o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias, 50 horas semanais e tendo o acréscimo por limite 150 horas ano. • O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do 	<p>Art.º 206, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 206.º, n.º 4 do CT</p> <p>Art.º 207.º do CT</p> <p>Art.º 208.º do CT (red. da Lei 23/2012)</p> <p>Art.º 208.ºA do CT (red. da Lei 23/2012- art.º 96.º A)</p>
--	---

empregador, presumindo-se a aceitação do trabalhador, se este a ela não se opuser, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

Banco de Horas Grupal

- O IRCT que institua o regime de banco de horas pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso, pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos.
- O banco de horas instituído por acordo entre empregador e trabalhador, desde que aceite por 75% dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, pode ser aplicado ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

Nota: O regime de banco de horas instituído de acordo com estas normas não se aplica a trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário, ou que seja filiado em sindicato que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção em causa.

Horário Concentrado

- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas diárias:
 - Por acordo entre empregador e trabalhador ou por IRCT – para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho;
 - Por IRCT para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso. A duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias.
- O regime de horário concentrado não pode ser utilizado simultaneamente com o regime de adaptabilidade.

III – HORÁRIO DE TRABALHO

Elaboração do Horários de Trabalho

- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, devendo:
 - Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores;
 - Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade

Art.º 208 B.º do CT
(red. da Lei 23/2012-
art.º 96.º A)

Art.º 209.º do CT

Art.º 212.º, n.ºs 1 e 2
do CT

<p>profissional com a vida familiar;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional. <ul style="list-style-type: none"> • As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho. • Os horários acordados individualmente não podem ser unilateralmente alterados; • As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consulta aos trabalhadores afectados; ▪ Consulta da Comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais; ▪ Afixação na empresa, com antecedência de: <ul style="list-style-type: none"> - 7 dias - 3 dias no caso de micro-empresa. • As alterações horárias, cuja duração não exceda uma semana: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Não são afixadas no local de trabalho; ✓ O empregador não pode, porém, recorrer a este regime mais de três vezes por ano. Nestes casos, as alterações são registadas apenas em livro próprio, com menção de que foi consultado a estrutura representativa dos/as trabalhadores. • As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica. 	<p>Art.º 212.º do CT</p> <p>Art.º 217.º, n.º 4 do CT</p> <p>Art.º 217.º, n.º 2 do CT</p> <p>Art.º 217.º, n.º 3 do CT</p> <p>Art.º 217.º, n.º 5 do CT</p>
<p>Intervalo de Descanso</p> <ul style="list-style-type: none"> • A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas. • Para além da possibilidade de os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho poderem estabelecer a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas e de reduzirem, excluïrem ou aumentarem o intervalo de descanso ou de criarem outros intervalos, a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) poderá ainda autorizar estas alterações, mediante requerimento do empregador, que seja acompanhado de uma declaração escrita de concordância dos trabalhadores abrangidos e da prova da prévia informação à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo. • Considera-se tacitamente deferido o requerimento à ACT, que não seja 	<p>Art.º 213.º do CT (red. da Lei 23/2012)</p>

decidido no prazo de 30 dias.

Descanso Diário

- É garantido um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
- O referido período mínimo de descanso pode não ser observado nas situações, expressamente previstas na lei.

Art.º 214.º, n.º 1 do CT

Art.º 214.º, n.ºs 2 e 3 do CT

Isenção de Horário de Trabalho

- **Condições de isenção**

A isenção de horário de trabalho depende sempre de acordo escrito. O trabalhador deverá encontrar-se numa das seguintes situações:

- ◆ Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- ◆ Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- ◆ Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato do superior hierárquico.

Art.º 218.º do CT
(red. da Lei 23/2012)

A regulamentação Colectiva de Trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção.

- **Modalidades e efeitos da isenção**

A isenção do horário pode compreender as seguintes modalidades:

- ◆ Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- ◆ Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- ◆ Observância do período normal de trabalho acordado.

Art.º 219.º do CT

**Ver retribuição na
ficha de Retribuições**

Na falta de estipulação das partes o regime de isenção consiste na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

Trabalho a Tempo Parcial

● Noção

- ◆ Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.
- ◆ O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estabelecido por acordo.

Art.º 150.º do CT

● Formalidades

- ◆ O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:
 - Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
 - Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.
- ◆ Na falta de indicação do período normal de trabalho presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.
- ◆ Na falta de observação da forma escrita, considera-se que o contrato é celebrado a tempo completo.

Art.º 153.º do CT

● Condições de trabalho

- ◆ O trabalhador a tempo parcial tem direito a:
 - igualdade de tratamento com os trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por motivos objectivos;
 - Retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, prevista na lei ou em IRCT ou, caso seja mais favorável, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho;
 - Subsídio de refeição, no montante previsto em IRCT ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

Art.º 154.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> ● Alteração da duração do trabalho <ul style="list-style-type: none"> ◆ O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. ◆ Este acordo pode ser cessado pelo trabalhador, por escrito, até ao 7.º dia a contar do dia da celebração, salvo se as assinaturas tenham sido objecto de reconhecimento notarial presencial. ◆ Quando a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial se verificar por período determinado, até ao máximo de 3 anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo. 	<p>Art.º 155.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Deveres do empregador <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sempre que possível: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tomar em consideração pedidos de mudança de trabalho a tempo completo para tempo parcial ou vice – versa; ▪ Informar os trabalhadores, em tempo oportuno, sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento; ▪ Fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores informações sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa. 	<p>Art.º 156.º do CT</p>
<p>Trabalho por Turnos</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● Noção <p>Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.</p>	<p>Art.º 220.º do CT</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Organização <ul style="list-style-type: none"> ○ Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho; 	<p>Art.º 221.º do CT</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores; ○ A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho; ○ O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal; ○ Os turnos em regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos (ex: pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança), devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito. <ul style="list-style-type: none"> ● Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde <p>O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Registo dos trabalhadores em regime de turnos <p>O empregador deve possuir um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.</p> <p>Trabalho Nocturno</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Noção <ul style="list-style-type: none"> ◆ Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. ◆ Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, desde que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo sempre o intervalo entre as 0 e as 5 horas. <ul style="list-style-type: none"> ● Trabalhador nocturno 	<p>Art.º 222.º do CT</p> <p>Art.º 221.º, n.º 6 do CT</p> <p>Art.º 223.º do CT</p>
---	---

Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.

Art.º 224.º, n.º 1 do CT

- **Duração** (adaptabilidade)

- Em regime de adaptabilidade de horário de trabalho, o período normal diário do trabalhador nocturno não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo disposição em contrário previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nalgumas situações previstas na lei.
- Para o apuramento da média semanal não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriadados.
- O trabalhador nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.

Art.º 224.º, n.º 2,3 e 4 do CT

- **Protecção do trabalhador nocturno**

- O empregador deve assegurar que o trabalhador nocturno realize exames médicos gratuitos e sigilosos, destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da admissão, a intervalos regulares e, no mínimo anualmente.
- O empregador deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno, que sofra de problemas de saúde relacionados com o horário nocturno, para um trabalho diurno, que esteja apto a desempenhar.

Art.º 225.º do CT

Trabalho Suplementar

- **Noção**

- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- No caso de isenção de horário de trabalho limitada a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

Art.º 226.º do CT
(red. da Lei 23/2012)

- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - ✓ O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do acima referido;
 - ✓ O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;
 - ✓ A tolerância de 15 minutos relativa ao limite máximo de duração do período normal de trabalho diário;
 - ✓ A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.
 - ✓ O trabalho prestado em acréscimo ao período normal, dentro dos limites do art.º 204.º do CT, quando permitido por IRCT;
 - ✓ O trabalho prestado para compensação de período de ausência ao trabalho, efectuado por iniciativa do trabalhador, com o acordo do empregador, e não ultrapasse os limites diários previstos no n.º 1 do art.º 228.º do CT;
 - ✓ O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.

- **Obrigatoriedade**

A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo, se havendo motivos atendíveis, o trabalhador solicite expressamente a dispensa da mesma.

Art.º 227.º, n.º 3 do CT

- **Condições de prestação do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar só pode ser prestado quando:

- A empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador;
- Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Art.º 227.º, n.ºs 1 e 2 do CT

- **Limites da duração do trabalho suplementar**

- **Micro e pequena empresa** – 175 horas por ano;
- **Média e grande empresa** – 150 horas por ano; (possibilidade

pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação ou logo que regresse à empresa se a prestação tiver sido efectuada no exterior.

Art.º 231.º do CT

Do registo devem ainda constar:

- Indicação expressa do fundamento da prestação
 - Períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador
- A inexistência de registo ou a insuficiência das indicações confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado trabalho suplementar, direito à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.

Descanso Semanal

- **Descanso semanal obrigatório**

- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.
- O dia descanso obrigatório só pode deixar de ser gozado ao domingo:
 - Se o empregador estiver dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou se estiver obrigado a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja o domingo;
 - No caso de trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
 - No caso de actividade de vigilância ou limpeza.
 - No caso de trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras.

Art.º 232.º do CT

- **Cumulação de descanso semanal e de descanso diário**

- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de 11 horas correspondente ao período mínimo de descanso diário entre jornadas de trabalho consecutivas.
- O período de 11 horas considera-se cumprido, no todo ou em parte, se for concedido descanso semanal complementar, desde que contíguo ao dia de descanso semanal (antes ou depois).

Art.º 233.º do CT

Feriados

<ul style="list-style-type: none"> ● Feriados obrigatórios <ul style="list-style-type: none"> ■ 1 de Janeiro; Sexta-feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; 10 de Junho; 15 de Agosto; 8 e 25 de Dezembro. ■ O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa. ■ Feriados facultativos <ul style="list-style-type: none"> ◆ Terça-feira de Carnaval e feriado municipal ◆ Em substituição destes feriados podem ser observados quaisquer outros dias em que haja acordo entre trabalhador e empregador. 	<p>Art.º 234.º do CT (red. da Lei 23/2012)</p>
<p>Férias</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Direito a férias <ul style="list-style-type: none"> ○ O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, que se vence em 1 de Janeiro e que, em regra, se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando, porém, sujeito à assiduidade ou efectividade de serviço, à excepção dos casos expressamente previstos na lei. ○ Este direito é irrenunciável e, como tal, não pode ser substituído por qual compensação económica ou outra, salvo nos casos previstos na lei. ○ O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural. ● Duração do período de férias <ul style="list-style-type: none"> ● O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. ● São úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados. ● Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados. 	<p>Art.º 235.º do CT</p> <p>Art.º 237.º do CT</p> <p>Art.º 238.º do CT (red. da Lei 23/2012)</p>

- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias que excedam 20 dias úteis, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

- **Casos especiais de duração do período de férias**

- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias de férias por cada mês de duração do contrato, no máximo de 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses de execução do contrato
- No caso de terminar o ano civil antes de decorridos os 6 meses, as férias podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.
- Da aplicação destes preceitos não pode resultar o gozo de mais de 30 dias úteis no mesmo ano.
- No caso do contrato 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 todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho).
- Neste caso, o gozo das férias tem lugar no período imediatamente anterior ao da cessação do contrato, salvo se as partes tiverem acordado outro período.
- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

- **Encerramento para férias**

- A empresa ou estabelecimento pode encerrar, total ou parcialmente, para férias nos seguintes termos:
 - ◆ Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
 - ◆ Encerramento por mais de 15 dias ou fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, se tal possibilidade estiver prevista em IRCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- O empregador pode encerrar o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

Art.º 239.º do CT

Art.º 242.º do CT
(red. da Lei 23/2012)

<ul style="list-style-type: none">◆ Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;◆ Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal (ponte), sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do art.º 226.º (o trabalho prestado para compensar o encerramento não é considerado trabalho suplementar). <ul style="list-style-type: none">● Até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento (ponte) a efectuar no ano seguinte. <ul style="list-style-type: none">● Marcação do período de férias<ul style="list-style-type: none">◆ O período de férias é marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador.◆ Na falta de acordo, o empregador marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical. Tratando-se de pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro (salvo se outra época for permitida por IRCT).◆ Em caso de cessação de contrato de trabalho sujeito a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.◆ O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre trabalhador e empregador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.◆ Os períodos de férias mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores.◆ Os conjugues ou as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave na empresa.◆ O mapa de férias deve ser elaborado e afixado de 15 de Abril até 31 de Outubro <ul style="list-style-type: none">● Alteração do período de férias<ul style="list-style-type: none">■ <u>Por motivo relativo à empresa:</u> <p>Por exigências imperiosas do funcionamento da empresa</p>	<p>Art.º 241.º do CT</p> <p>Art.º 243.º do CT</p>
--	---

Nesta situação, se as férias forem adiadas ou interrompidas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que **comprovadamente** tenha sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data marcada.

A **interrupção** de férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tem direito.

■ Por motivo relativo ao trabalhador:

◆ **Por motivo de doença ou outro facto que não seja imputável ao trabalhador, e desde que comunicado ao empregador.**

O gozo das férias não iniciado ou suspenso, prossegue após o termo do impedimento relativamente ao resto do período marcado. O período correspondente aos dias não gozados são marcados por acordo ou, na sua falta, pelo empregador. A prova da doença do trabalhador pode ser feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico (artigo 254.º de CT).

- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento prolongado 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.

● **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido em 1 de Janeiro desse ano, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período (conta para efeitos de antiguidade).
- Caso o contrato cesse no ano civil subsequente ao ano de admissão ou caso não atinja a duração total de 12 meses, independentemente da causa, o trabalhador não poderá ter, no total, um período de férias superior ao proporcional à duração do mesmo.
- Cessando o contrato de trabalho após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Art.º 244.º do CT

Art.º 245.º do CT

Art.º 246.º do CT

<ul style="list-style-type: none"> ● Violação do direito a férias <p>No caso de o empregador obstaculizar culposamente o gozo de férias, o trabalhador tem direito a receber o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e a gozá-las até 30 de Abril do ano seguinte.</p> <p>Faltas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Noção <ul style="list-style-type: none"> ◆ Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho diário a que está obrigado. ◆ Nos casos de ausência por períodos inferiores ao que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados até perfazerem um dia completo de trabalho (só nessa altura serão descontados). ◆ No caso dos períodos de trabalho diário não serem uniformes, considera-se a duração média, para efeitos da determinação da falta. ● Tipos de faltas <ul style="list-style-type: none"> Justificadas { <ul style="list-style-type: none"> Com remuneração Sem remuneração Injustificadas ■ Faltas Justificadas com remuneração <ul style="list-style-type: none"> ◆ Casamento – 15 dias seguidos ◆ Morte de cônjuge, pais, sogros, filhos, enteados, padrasto ou madrasta, genro ou nora e de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador – 5 dias seguidos ◆ Morte de irmãos, cunhados, avós, netos, bisavós e bisnetos – 2 dias seguidos. ◆ Prestação de provas em estabelecimentos de ensino (ver ficha n.º 4) ◆ As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de 	<p>Art.º 248.º do CT</p> <p>Art.º 249.º do CT</p> <p>Art.º 251.º, 252.º e 255.º do CT e art.º 8.º da Lei n.º 3/2005</p>
---	---

<p>representação colectiva (ver ficha n.º 16)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ As dadas por candidatos efectivos e suplentes, no mínimo legal exigível, a eleições para cargos públicos, durante o período da campanha eleitoral. ◆ As dadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola (até 4 horas por trimestre, por cada filho) ◆ As que por lei forem como tal qualificadas (desde que não ultrapassem 30 dias por ano) ◆ As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filhos, netos ou outro membro do agregado familiar (art.º 49.º, 50.º e 252.º) <p>■ Faltas justificadas sem remuneração</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Por motivo de doença (se o trabalhador beneficiar de um regime de segurança social de protecção na doença) ◆ Por motivo de acidente de trabalho (se o trabalhador tiver direito a qualquer subsídio de seguro) ◆ As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora. ◆ As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano. <p>● Efeitos das faltas injustificadas</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Não são pagas ◆ Descontam na antiguidade ◆ Podem dar lugar a despedimento com justa causa (caso determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, cujo número atinja, em cada ano civil, 5 faltas seguidas ou 10 interpoladas). <p>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou a seguir a dias ou meios-dias de descanso ou feriados, determinam para o trabalhador a prática de uma infracção grave. – Na situação referida, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios- 	<p>Art.º 255.º do CT</p> <p>Art.º 256.º do CT (red. da Lei 23/2012)</p> <p>Art.º 253.º do CT</p>
---	--

dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

- Se o trabalhador se apresentar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, a entidade empregadora pode recusar a prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho.

- **Comunicação de falta justificada**

- ◆ Quando previsíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias.
- ◆ Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.
- ◆ A falta de candidato a cargo público durante o período legal de campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.
- ◆ A comunicação de ausência deve ser repetida em caso de ausência imediatamente subsequente à indicada em comunicação anterior, ainda que a nova ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- ◆ As falsas declarações sobre justificação de faltas dão direito a despedimento com justa causa.

Art.º 254.º do CT

- **Prova do motivo justificativo de falta**

- ◆ O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de falta, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.
- ◆ A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico. Apesar desta prova, a situação de doença pode ser fiscalizada por médico da segurança social, mediante requerimento do empregador.

Art.º 257.º do CT

- **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

A perda de retribuição pode ser substituída por:

- Renúncia a dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, mediante declaração expressa do trabalhador, desde que seja salvaguardado o gozo de 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, desde que não ultrapasse mais de 4 horas por dia ou 60 por semana, se previsto em IRCT. | |
|---|--|

Setembro 2015