

Regras na contabilização dos dias de férias

Por **Mariana Lima**

A regra geral é a de que o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis nos termos do Art.º 238.º do Código do Trabalho (CT). Não obstante, existem situações excecionais em que a duração do período de férias é menor, nos termos do art.º 239.º do CT.

Importa assim referir e analisar as situações excecionais que podem surgir.

Por efeito do n.º 1 do Art.º 239.º do CT, no caso de um contrato de trabalho iniciado em 15 de maio de 2022, só após o hiato temporal de seis meses poderá o trabalhador gozar os dias de férias que se venceram, à ordem de dois dias úteis por cada mês de duração do contrato. No exemplo referido só poderia gozar férias depois de 14 de novembro de 2022.

O hiato temporal de 6 meses constitui assim uma garantia, ou um período de espera, sem que antes do seu decurso se possam vencer férias.

O n.º 1 do supracitado preceito legal restringe a duração do período de férias no ano da admissão, a qual tem como limite 20 dias. Assim, quando o contrato tenha tido início em 1 de janeiro de 2022, o trabalhador só poderá gozar férias após 30 de junho, sendo que por efeito daquela restrição o direito a 24 dias úteis de férias por aplicação dos dois dias por cada mês de duração do contrato, ficará restrito a 20 dias úteis.

Nos termos do n.º 2 do referido preceito legal, caso o ano civil termine antes de decorrido o prazo de seis meses referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano seguinte. Esta é a situação de um trabalhador contratado em 1 de novembro de 2022, que só após 30 de abril de 2023 poderá gozar férias, sendo que estas devem ser gozadas até 30 de junho de 2023.

Chama-se a atenção que só quando se verifique o decurso dos seis meses se vencem as férias relativas ao ano da admissão, bem como aquelas que, em condições normais, se venceriam em 1 de janeiro. Assim, é possível concluir que,

após terem decorrido seis meses, e tendo antes advindo um novo ano civil, ao trabalhador é permitido gozar os períodos de férias que se venceram na mesma ocasião, com o limite previsto no n.º 3.

O n.º 3 tem como objetivo restringir que por efeito da contratação o trabalhador adquira férias superiores a 30 dias úteis no mesmo ano civil.

Pois, poderá suceder a situação de o trabalhador acumular as férias vencidas relativas ao ano da contratação, que não foram gozadas no ano anterior, por não se terem vencido nesse ano de admissão, ou tendo-o sido, por não terem sido gozadas, com aquelas que se venceram em 1 de janeiro.

Não obstante, resulta ainda da letra da lei que o regime elencado no n.º 3 pode ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Recorde-se que o IRCT compreende a convenção coletiva, o acordo de adesão, a decisão arbitral, a portaria de extensão, e a portaria de condições de trabalho. (Vide Art.º 2.º n.ºs 2, 3 e 4 do CT).