Legislação

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CÓDIGO DO TRABALHO (versão actualizada)

Contém as seguintes alterações:

- Lei n.º 14/2018, de 19/03
- Retificação n.º 28/2017, de 02/10
- Lei n.º 73/2017, de 16/08
- Lei n.º 28/2016, de 23/08
- Lei n.º 8/2016, de 01/04
- Lei n.º 120/2015, de 01/09
- Lei n.º 28/2015, de 14/04
- Lei n.º 55/2014, de 25/08
- Lei n.º 27/2014, de 08/05
- Lei n.º 69/2013, de 30/08
- Lei n.º 47/2012, de 29/08
- Retificação n.º 38/2012, de 23/07
- Lei n.º 23/2012, de 25/06
- Lei n.º 53/2011, de 14/10
- Lei n.º 105/2009, de 14/09
- Rect. n.º 21/2009, de 18/03

Ver versões do diploma:

- **17ª versão - a mais recente** (Lei n.º 14/2018, de 19/03)
- 16ª versão (Retificação n.º 28/2017, de 02/10)
- 15ª versão (Lei n.º 73/2017, de 16/08)
- 14ª versão (Lei n.º 28/2016, de 23/08)
- 13ª versão (Lei n.º 8/2016, de 01/04)
- 12ª versão (Lei n.º 120/2015, de 01/09)
- 11ª versão (Lei n.º 28/2015, de 14/04)
- 10ª versão (Lei n.º 55/2014, de 25/08)
- 9ª versão (Lei n.º 27/2014, de 08/05)
- 8ª versão (Lei n.º 69/2013, de 30/08)
- 7ª versão (Lei n.º 47/2012, de 29/08)
- 6ª versão (Retificação n.º 38/2012, de 23/07)
- 5ª versão (Lei n.º 23/2012, de 25/06)
- 4ª versão (Lei n.º 53/2011, de 14/10)
- 3ª versão (Lei n.º 105/2009, de 14/09)
- 2ª versão (Rect. n.º 21/2009, de 18/03)
- 1ª versão (Lei n.º 7/2009, de 12/02)

Procurar no presente diploma: A expressão exacta Procurar

Ir para o art.: Artigo 245.º Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias Todos

Nº de artigos : *11*

Ver índice sistemático do diploma Imprimir todo o diploma

SUMÁRIO

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Artigo 240.º
Ano do gozo das férias

1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
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 - 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.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 241.º
Marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
3 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.
4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.
5 - 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.
6 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
7 - Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na

mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
8 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 242.º

Encerramento para férias

1 - Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.
2 - O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;
b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º
3 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:
-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 243.º

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 - O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
2 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º
4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 244.º

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
2 - Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º
3 - 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.
4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º
5 - O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 245.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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.
2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
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.
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.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Jurisprudência

1. Ac. TRL, de 17.06.2015 CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.CADUCIDADE.SUSPENSÃO DO CONTRATO.COMPENSAÇÃO FÉRIAS.FALTAS INJUSTIFICADASSumário:I. A compensação pela cessação do contrato de trabalho a termo mediante denúncia do empregador visa reparar de alguma maneira o trabalhador do prejuízo decorrente da cessação do contrato.II. Para o calculo da compensação é irrelevante a suspensão do contrato a termo, devendo ter-se em consideração todo o período, e não meramente o tempo em que o trabalhador prestou efetivamente serviço, desde logo porque a antiguidade não pressupõe ?a efetiva prestação do trabalho?, nos termos do disposto no art.º 295, n.º 1. do CT, pelo que continua a contar. III. O valor da perda de antiguidade que se compensa é a do momento da cessação do contratoIV. O n.º 3 do art.º 245 do CT contém uma norma corretiva do n.º 1 do art.º 239 que visa evitar resultados desproporcionados e desiguais do período de férias relativamente ao trabalhado prestado, recentrado a duração do período de férias na

duração do contrato nos casos em que o contrato de trabalho ou não atinge doze meses até o ultrapassa mas o contrato cessa no ano civil subsequente ao da admissão, reduzindo o direito a férias a pouco mais de 31 dias úteis. V. Para apreciar se o trabalhador comunicou e justificou atempadamente as faltas, bem se desobedeceu, há que interpretar as normas tendo em conta o princípio da boa fé, estruturante do direito laboral (cfr. art.º 126/1, Código do Trabalho, para a pendência do vinculo jurídico).

Artigo 246.º

Violação do direito a férias

1 - Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, 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.

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Jurisprudência

1. Ac. TRE de 08.06.2017 Resolução pelo trabalhador. Falta de pagamento pontual da retribuição. Violação do direito a férias. Litigância de má fé. I ? Para que se verifique uma situação de justa causa subjectiva para a resolução do contrato pelo trabalhador, nos termos do Código do Trabalho/2009, exige-se: (i) um requisito objectivo, traduzido num comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjectivo, consistente na atribuição desse comportamento ao empregador; (iii) um requisito causal, no sentido de que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;II ? Verificando-se a violação de um qualquer dever contratual por banda do empregador, designadamente a falta de pagamento pontual da retribuição, vale a regra ínsita no artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, o que significa que a culpa do empregador se presume, havendo de ter-se por verificada, caso não seja por ele ilidida;III ? Embora a empregadora não tenha pago ? trabalhadora parte das retribuições mensais, não pode concluir-se que o comportamento daquela, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, por consequência, que exista justa causa subjectiva para a resolução do contrato, no circunstancialismo em que se apura que:(i) as partes mantinham não só uma relação laboral como uma relação de amizade;(ii) era do conhecimento da trabalhadora que a partir de Outubro de 2013 houve uma quebra nas vendas da empregadora de cerca de 40/prct. a 50/prct., em razão do que esta deixou de lhe pagar pontualmente a retribuição, passando a fazer pagamentos parciais em numerário, ao longo dos meses e consoante a disponibilidade financeira, o que foi aceite pela trabalhadora;(iii) por carta datada de 2 de Janeiro de 2015, remetida ? empregadora e por esta recebida no dia 5 seguinte, resolveu o contrato de trabalho com fundamento no não pagamento das retribuições e subsídios de Setembro a Dezembro de 2014, sendo que anteriormente ? remessa de tal carta, não obstante manter a relação de amizade, nunca interpelou a empregadora com vista ao pagamento das retribuições parcelares em atraso;(iv) no mesmo mês de Janeiro de 2015 apresentou o pedido de reforma por limite de idade, vindo a reformar-se em 21 de Março de 2015;(v) desde Outubro de 2013 e durante 11 meses houve pagamentos parciais das retribuições mensais ? alguns deles, como os de ? 140,00 ou de ? 300,00, de pouco montante face ao valor da retribuição ?, e a partir de Setembro de 2014 e até Dezembro do mesmo ano ? período em que se fundamentou a resolução do contrato ? apenas no mês de Novembro de 2014, sendo devida a retribuição de ? 985,20 apenas foi pago o montante de ? 600,00, tendo nos restantes meses desse período sido paga retribuição superior ? devida. IV ? Como facto constitutivo do direito ? indemnização por violação do direito a férias, ao trabalhador compete alegar e provar factos consubstanciadores de um comportamento culposo do empregador que obste ao gozo das férias.V ? Para tal é necessário que se prove que houve um efectivo impedimento ao gozo de férias, não sendo, por isso, suficiente a simples não marcação das férias para concluir que o empregador obstou ao seu gozo.VI ? A sustentação de uma posição jurídica desconforme com a correcta interpretação da lei, mas que não se pode considerar absolutamente inverosímil ou desrazoável não implica, por si só, a qualificação de litigância de má fé, por conduta dolosa ou temerária.

Artigo 247.º

Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 - Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SUBSECÇÃO XI
Faltas

Artigo 248.º

Noção de falta

1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Artigo 249.º

Tipos de falta

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Jurisprudência

1. Ac. do STJ de 01.03.2018 Alteração do horário de trabalho.Faltas justificadas. Justa causa. IV- Competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direcção, os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados.V- Sendo ilegal a fixação de novo horário de trabalho em virtude da trabalhadora não ter dado o seu acordo ? alteração do horário que tinha acordado por escrito com a empresa, recusando-se a cumprir o novo horário unilateralmente fixado pela empregadora, a trabalhadora não incorre em faltas injustificadas.

2. Ac. do TRL de 12.09.2018 Justa causa de despedimento.Faltas ao trabalho.Suspensão preventiva de funções. I? Não constituem faltas injustificadas as ausências ao serviço do trabalhador, desde o dia 10/5/2016 até 31/12/2016, durante 161 dias úteis de trabalho, que foram dadas por força da medida de suspensão preventiva de funções que lhe foi aplicada pelo juiz de instrução no final do 1.º interrogatório de arguido, que teve lugar no âmbito do inquérito crime que foi deduzido contra ele e contra um seu colega de trabalho e que, já tendo acusação formulada pelo MP, ainda não foi julgado por sentença crime transitada em julgado.II? Essas faltas encontram-se legalmente cobertas e justificadas pelo disposto na parte final da alínea d) do número 2 do artigo 249.º do CT/2009. III? As faltas em questão, ainda que justificadas, não obrigam ao pagamento de qualquer retribuição ao dito trabalhador faltoso, perante o disposto nos artigos 255.º, número 1, 295.º, número 1 e 296.º, números 1 e 3 do CT/2009, dado determinarem, desde logo, a suspensão do contrato de trabalho desde o início da suspensão preventiva de funções, face ? previsibilidade de que a sua duração irá exceder o prazo de 1 mês.IV? Tais 161 faltas ao serviço, por terem sido dadas em cumprimento de uma obrigação legal e terem de ser juridicamente consideradas como justificadas, não se traduzem numa qualquer infração disciplinar e não podem constituir assim fundamento legítimo de justa causa de um despedimento lícito.

3. Ac. do TRG de 15.11.2018 Despedimento.Justa causa.Iniciativa do trabalhador.Falta. Questão nova.Retribuição. I ? Definindo as conclusões do recurso o seu objecto, deve a recorrente nelas indicar os concretos pontos de facto cuja alteração pretende bem como o sentido e termos dessa alteração, sob pena de rejeição do recurso nessa parte.II ? A recorrente ao não especificar os concretos meios probatórios constantes do processo ou do registo, que impunham decisão diversa da recorrida sobre os pontos de facto da matéria de facto que pretendia impugnar, limitando a transcrever declarações truncadas e a mencionar documentos, tendo por referência os tópicos que elencou, não cumpriu o ónus imposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 640.º do CPC.III - Em sede de recurso não é possível invocarem-se questões novas não suscitadas anteriormente nos autos, a não ser que sejam de conhecimento oficioso, pois os recursos visam modificar as decisões recorridas e não criar decisões sobre matéria nova.IV ? Verifica-se a justa causa de resolução do contrato, por quebra irremediável da confiança e mútua colaboração que deve existir entre trabalhador e empregador, na situação em que de forma unilateral o empregador altera o horário, impondo ? trabalhadora que prestasse 40 horas de trabalho semanal, de forma duradoura e permanente, ao invés das 37 horas que vinha prestando desde Outubro de 2014. V ? Não constitui falta injustificada a situação em que a trabalhadora se mantém disponível para prestar o seu trabalho e o empregador não cria as condições para que o mesmo pudesse ser prestado, designadamente elaborando novo horário de trabalho. Ao invés insiste no cumprimento de um horário ilegal, o qual não estava a trabalhadora obrigada a cumprir.

Artigo 250.º

Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

• Contactos • Índice • Links • Direitos • Privacidade Copyright© 2001-2019 Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa