



O Direito a Férias

EXEMPLOS PRÁTICOS



Índice interativo



Clique
e aceda

I. Férias (aspetos gerais)	3
▶ Quais os instrumentos que regulam o regime das férias?	4
II. Regime Regra	5
▶ A partir de quando se vence o direito a férias?	6
▶ Qual a duração do período de férias (regime regra)?	6
▶ O trabalhador pode renunciar ao direito a férias? Pode prescindir do período de férias e substituí-lo por remuneração?	6
▶ Quais as consequências do trabalhador não gozar o seu direito a férias?	7
▶ Como se procede a marcação do período de férias?	7
▶ Mapa de férias	7
▶ É obrigatório publicitar as férias dos trabalhadores?	7
▶ O que deve constar do mapa de férias?	7
▶ Até quando tem de ser afixado o mapa de férias?	7
▶ E onde deve o empregador colocar o mapa?	8
▶ Qual a consequência se não o fizer?	8
▶ O trabalhador dispõe de total liberdade na marcação das férias?	8
▶ O trabalhador pode acumular a totalidade do período de férias para o ano seguinte?	9
▶ As empresas ligadas ao turismo têm um regime especial de marcação de férias?	9
▶ E os trabalhadores cônjuges ou que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento?	9
▶ E com a cessação do contrato de trabalho?	9
▶ Gozo do direito a férias	10
▶ Existe um período mínimo de gozo obrigatório de férias?	10
▶ O trabalhador ficou doente durante as férias, perde o seu direito?	10
▶ E se a doença se prolongar por mais de 30 dias?	10
▶ Alteração do período de férias	11
▶ O trabalhador pode alterar as férias já marcadas?	11
▶ E o empregador pode alterá-las unilateralmente?	11
▶ Encerramento da empresa para férias	12
▶ A empresa pode encerrar para férias de todos os trabalhadores durante um período pré-definido?	12
III. Casos Especiais	13
▶ A. No ano da admissão	14
▶ A quantos dias de férias tem direito o trabalhador?	14
▶ E se o trabalhador iniciou funções em dezembro do ano anterior também tem direito aos 22 dias úteis de férias em 1 de janeiro?	17
▶ E se o trabalhador iniciou funções em janeiro do ano anterior e cessou em junho do ano seguinte também tem direito aos 22 dias úteis de férias em 1 de janeiro?	17
▶ C. No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior	19
▶ Quantos dias de férias tem direito o trabalhador em caso de impedimento prolongado?	19
▶ Se o trabalhador estiver de baixa por doença no dia 1 de janeiro, qual é o direito a férias?	19
▶ E se o trabalhador estiver impedido de trabalhar em resultado de uma situação de parentalidade ou de um acidente de trabalho?	21
▶ No caso de baixa por doença, a segurança social efetua o pagamento da prestação compensatória relativa ao subsídio de férias?	23
▶ E. Cessação do contrato	26
▶ Que direitos de férias tem o trabalhador com a cessação do contrato de trabalho?	26
▶ Em caso de cessação do contrato, as férias vencidas devem ser gozadas durante o período de aviso prévio?	26
▶ F. Particularidades quanto ao pagamento	27
▶ Regras Gerais	27
▶ O trabalho suplementar é considerado no cálculo do subsídio de férias?	30
▶ O subsídio de férias é sujeito a IRS e segurança social?	31
▶ Quais as regras de retenção relativas ao subsídio de férias?	32

I.

Férias

(Aspetos gerais)





Quais os instrumentos que regulam o regime das férias?

As relações contratuais laborais de direito privado encontram enquadramento legal no Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Este complexo normativo tem sofrido várias alterações ao longo do tempo, a última das quais e talvez das mais relevantes, foi promovida pela Lei n.º 13/2023, de 03 de abril.

Relativamente ao tema do qual aqui nos debruçaremos, merece especial atenção o artigo 237.º, nomeadamente, o seu n.º 4 que prescreve que *"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."*

O direito a férias tem assento constitucional na alínea d) do número 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que determina que:

"Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas".

O regime das férias, além do Código do Trabalho, encontra regulação também em Instrumento de Regulamentação Coletiva que sejam aplicáveis, por setor, sempre que dos mesmos resultem normas mais favoráveis aos trabalhadores e, subsidiariamente, pelo estipulado no Contrato de Trabalho celebrado entre as partes, desde cumpram com o disposto naqueles normativos legais.

Encontramos, assim, 4 dispositivos que regulam o regime do direito a férias:

- 1) Constituição da República Portuguesa
- 2) Código do Trabalho;
- 3) Instrumento de Regulamentação Coletiva; e,
- 4) Contrato de trabalho.

Clique
e aceda



Índice

II.

Regime Regra





A partir de quando se vence o direito a férias?

Em regra, o direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está dependente da assiduidade ou efetividade de serviço, ao abrigo do art.º 237.º, n.º 1 do CT.

Qual a duração do período de férias (regime regra)?

Em regra, a duração das férias é de 22 dias úteis, nos termos do n.º 1 do art.º 238.º do CT.

Para efeitos de férias, consideram-se úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados, conforme n.º 2 do art.º 238.º do CT.

Se os dias de descanso do trabalhador coincidirem 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.

O trabalhador pode renunciar ao direito a férias? Pode prescindir do período de férias e substituí-lo por remuneração?

Não. O direito a férias é irrenunciável.

De harmonia com o disposto no n.º 3 do art.º 237 do CT, o trabalhador não pode renunciar ao direito a férias e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

Ressalva-se a situação em que o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção, no caso de férias vencidas no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, nos termos do n.º 5 do art.º 238.º do CT.

Clique
e aceda



Índice



Quais as consequências do trabalhador não gozar o seu direito a férias?

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição do período de férias em falta. A esta compensação acresce ainda o direito do trabalhador gozar as férias de que foi impedido até ao dia 30 de abril do ano civil subsequente. Ou seja, além do pagamento das férias e subsídio de férias, deve ser paga uma indemnização de valor equivalente. Esta indemnização está excluída de segurança social (artigo 48.º, al. a) do Código Contributivo).

Como se procede a marcação do período de férias?

O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador (cfr. art.º 241.º, n.º 1 do CT).

Mapa de férias

É obrigatório publicitar as férias dos trabalhadores?

Sim, o n.º 9 do artigo 241.º do CT determina a obrigação do empregador elaborar um mapa de férias.

O que deve constar do mapa de férias?

A indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada um dos trabalhadores.

Até quando tem de ser afixado o mapa de férias?

Tem de ser fixado até 15 de abril de cada ano e mantido até 31 de outubro.





E onde deve o empregador colocar o mapa?

A Lei não especifica um sítio exato, referindo que deve ser afixado no próprio local de trabalho, pelo que se deverá considerar que deverá ser fixado num local em que seja visível, de modo a que se possa fazer uma gestão eficiente das ausências.

Qual a consequência se não o fizer?

A omissão desta obrigação constituirá a prática de uma contraordenação leve, podendo ser aplicável uma coima variável entre 204 € e 1 530 €.

O trabalhador dispõe de total liberdade na marcação das férias?

Não, as férias são marcadas por mútuo acordo. Na falta de acordo o empregador tem o direito de determinar unilateralmente o período de férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, e apenas o pode fazer entre o dia 1 de maio e 31 de outubro, a menos que algum IRCT aplicável ao caso concreto disponha de forma diferente ou exista parecer favorável dos representantes dos trabalhadores à marcação em época distinta (cfr. art.º 241.º, n.º 2 do CT).

As férias podem ser gozadas continua ou interpoladamente, no ano em que se vencem, sendo excecional a possibilidade de cumular com as férias do ano seguinte.





O trabalhador pode acumular a totalidade do período de férias para o ano seguinte?

Excecionalmente, poderá gozar a totalidade do período de férias no primeiro quadrimestre do ano seguinte, em cumulação, ou não, com as férias vencidas nesse ano – sendo, para tal, necessário o acordo entre as partes – ou por mera decisão do trabalhador no caso de este pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Pode ainda, por acordo, ser gozado metade do período de férias em qualquer momento do ano seguinte, desde que em acumulação com as férias vencidas no início desse ano (cfr. artigo 240.º CT).

As empresas ligadas ao turismo têm um regime especial de marcação de férias?

Sim, nos termos do artigo 241.º, n.º 3 CT, permite-se aos empregadores marcar apenas 25% do período de férias dos trabalhadores entre 1 de maio e 31 de outubro, podendo os restantes 75% ser marcados em qualquer altura do ano.

E os trabalhadores cônjuges ou que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento?

Estes trabalhadores terão direito a gozar as suas férias no mesmo período, caso não se verifique prejuízo para o serviço (cfr. artigo 241.º, n.º 7 CT).

E com a cessação do contrato de trabalho?

Na cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.





Gozo do direito a férias

Existe um período mínimo de gozo obrigatório de férias?

O artigo 241.º, n.º 8 do CT determina que um dos períodos de férias terá de ser obrigatoriamente gozado em 10 dias úteis consecutivos.

Esta regra não é aplicável aos trabalhadores-estudantes, os quais estão dispensados do dever de gozarem 10 dias úteis de férias de forma consecutiva, podendo marcar as suas férias interpoladamente de acordo com as suas conveniências escolares (cfr. artigo 92.º do CT).

O trabalhador ficou doente durante as férias, perde o seu direito?

Não. O trabalhador ficará obrigado a comunicar a situação de doença para que lhe seja possível remarcar os dias de férias não gozados.

E se a doença se prolongar por mais de 30 dias?

O contrato de trabalho considera-se suspenso, nos termos do artigo 296.º do Código do Trabalho. Caso a suspensão se prolongue para o ano civil seguinte, no momento do seu regresso, o direito a férias vence-se nos mesmos termos do ano de contratação (cfr. artigo 239.º, n.º 6 do CT), ou seja, 2 dias úteis por cada mês completo de execução do contrato, conforme melhor se explica infra nos "Casos Especiais".

Clique
e aceda



Índice



Alteração do período de férias

O trabalhador pode alterar as férias já marcadas?

Sim, nos termos do artigo 244.º do CT.

E o empregador pode alterá-las unilateralmente?

Apenas quando existam motivos de exigências imperiosas da empresa, ficando o empregador sujeito a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado de acordo com o artigo 243.º do CT, onde se encontra previsto o regime da alteração das férias por parte do empregador.

A interrupção das férias deve permitir que ao trabalhador seja concedido o gozo seguido de metade do período a que tem direito.





Encerramento da empresa para férias

A empresa pode encerrar para férias de todos os trabalhadores durante um período pré-definido?

O artigo 242.º CT prevê a possibilidade de a empresa encerrar, total ou parcialmente, nos seguintes períodos, para férias dos trabalhadores:

- i. **Até quinze dias** consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- ii. Por período **superior a quinze dias** consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em IRCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- iii. Por período **superior a quinze dias** consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;
- iv. Durante **cinco dias** úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;
- v. **Um dia** que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º.



III.

Casos Especiais





Os casos especiais quanto à duração do período de férias estão definidos no art.º 239.º do CT, a saber:

- A. No ano da admissão
- B. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de seis meses completos de execução do contrato
- C. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses
- D. No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior
- E. No ano da cessação do contrato de trabalho

A. No ano da admissão

A quantos dias de férias tem direito o trabalhador?

O trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, ou seja, tem de ter executado as suas funções durante o mês completo de calendário.

O limite máximo de dias a que adquire direito é de 20 dias no ano de admissão, sendo, deste modo, indiferente, se o trabalhador for contratado em janeiro ou março, pois nunca adquire mais de 20 dias de férias.





Exemplo 1

Início de vigência do contrato: 10/02/2023

Direito a férias em 2023: 20 dias úteis, que pode gozar a partir de 10 de agosto de 2023

Direito a férias em 2024: 22 dias

Notas: No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato (artigo 239.º, n.º 1, do CT)

Exemplo 2

Início de vigência do contrato: 15/05/2023

Direito a férias em 2023: 14 dias, que pode gozar a partir de 15 de dezembro de 2023.

Direito a férias em 2024: 22 dias.

Notas: No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato (artigo 239.º, n.º 1, do CT). Atendendo a que o contrato só se iniciou a meio de maio, só se vão completar 7 meses de duração do contrato.





Exemplo 3

Início de vigência do contrato: 01/07/2023

Direito a férias em 2023: 12 dias, que pode gozar a partir de janeiro de 2024.

Direito a férias em 2024: 30 dias (22 vencidos a 1 de janeiro de 2024 e 8 relativos a 2023).

Direito a férias em 2025: 26 dias (22 dias vencidos a 1 de janeiro de 2024 e 4 relativos a 2023).

Notas: No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato (artigo 239.º, n.º 1, do CT). Como o ano civil terminou após os seis meses, o trabalhador não pode gozar no mesmo ano civil mais de 30 dias úteis de férias. Assim sendo, o gozo desses dias transita para o ano seguinte.

As férias relativas a 2023, devem ser gozadas até ao dia 30 de junho de 2024 e 2025, respetivamente.

Exemplo 4

Início de vigência do contrato: 20/10/2023

Direito a férias em 2023: 4 dias, que pode gozar a partir de 20 de abril.

Direito a férias em 2024: 26 dias (22 vencidos a 1 de janeiro de 2024 e 4 relativos a 2023).

Direito a férias em 2025: 22 dias, 22 dias vencidos a 1 de janeiro de 2024.

Notas: No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato (artigo 239.º, n.º 1, do CT). Como o ano civil terminou após os seis meses, o trabalhador não pode gozar no mesmo ano civil mais de 30 dias úteis de férias.

As férias relativas a 2023, devem ser gozadas até ao dia 30 de junho de 2024.





E se o trabalhador iniciou funções em dezembro do ano anterior também tem direito aos 22 dias úteis de férias em 1 de janeiro?

Sim. O trabalhador, ainda que só tenha iniciado funções em dezembro, no dia 01 de janeiro vai vencer-se o seu direito a férias, o que significa que vai ter direito a 22 dias úteis e ainda terá direito a mais dois dias úteis por esse mês de trabalho (no mês de dezembro). Esses dois dias de férias são gozados até 30 de junho do ano subsequente, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do art.º 239.º do CT. Portanto, nesse ano, o trabalhador terá direito a gozar 24 dias úteis.

Da conjugação dos n.ºs 1 e 2 do art.º 239.º do CT, isto é, do direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, aos quais acrescem os dias de férias que se vencem a 01 de janeiro, não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

No ano da cessação do contrato poderá, porventura, haver necessidade de se fazer um acerto na contagem dos dias de férias a que o trabalhador tem direito.

E se o trabalhador iniciou funções em janeiro do ano anterior e cessou em junho do ano seguinte também tem direito aos 22 dias úteis de férias em 1 de janeiro?

Não. O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vencem em 1 de janeiro. (art.º 237.º, n.º 1 do CT). E, o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis (art.º 238.º, n.º 1 do CT).

Todavia, no 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. (art.º 245.º, n.º 3 do CT)

Clique
e aceda

Índice



Exemplo 4

Início de vigência do contrato: 01/01/2022

Cessação do contrato: 30/06/2023

Caso o contrato não tivesse cessado:

Direito a férias em 2022: 20 dias

Direito a férias em 2023: 22 dias

Como o contrato cessou em 2023, as férias serão proporcionais ao tempo de duração do contrato: 33 dias de férias

Notas: no caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão, 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 (art.º 245.º, n.º 3 do CT).

Exemplo 5

Início de vigência do contrato: 01/01/2022

Cessação do contrato: 30/06/2024

Caso o contrato não tivesse cessado:

Direito a férias em 2022: 20 dias

Direito a férias em 2023: 22 dias

Direito a férias em 2024: 22 dias

Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação: 11 dias

Notas: Como o contrato não cessou no ano seguinte ao da contratação, não aplicamos a regra prevista no artigo 245.º, n.º 3.

Além das férias e subsídio de férias que se venceram a 1 de janeiro, o trabalhador tem ainda direito a receber as férias e subsídio de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação (artigo 245.º, n.º 1, al. a)).

Clique
e aceda



Índice



C. No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior

Quantos dias de férias tem direito o trabalhador em caso de impedimento prolongado?

Será considerado impedimento prolongado sempre que o trabalhador se encontre impedido, por motivo de doença, por um período superior a 30 dias (cfr. art.º 296.º, n.º 1 do CT). Nesta situação verifica-se a figura da suspensão do contrato, e no ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos mesmos termos em que adquiriu no ano de contratação, (cfr. art.º 239.º, n.º 6 do CT).

Terá, assim, direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, os quais se vencem após seis meses completos de execução do contrato e caso os seis meses de espera não se completem antes do final do ano civil, pode tal período ser gozado até dia 30 de junho do ano seguinte. Caso a suspensão não se prolongue para o ano civil subsequente, o direito a férias não terá qualquer limitação.

Se o trabalhador estiver de baixa por doença no dia 1 de janeiro, qual é o direito a férias?

Nos termos do n.º 6 do art.º 239.º do CT, no ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Portanto, sempre que o impedimento do trabalhador, motivado pela sua doença, dure por mais de 30 dias, ao abrigo do n.º 1 do art.º 296.º do CT, verifica-se a figura da suspensão do contrato, a qual confere ao trabalhador, no momento do seu regresso, o direito a férias nos mesmos termos que adquiriu no ano de contratação, ou seja, 2 dias úteis por cada mês completo de execução do contrato.

Nos casos em que o início do impedimento ocorre num ano civil e a sua cessação no ano civil seguinte, visto o trabalhador não se encontrar ao serviço no dia 1 de janeiro, não se vencem os 22 dias respeitantes ao trabalho prestado no ano civil anterior sendo que, o trabalhador vai adquirir as suas férias em função dos me-

Clique
e aceda

Índice



ses efetivamente trabalhados, ou seja, se o trabalhador regressar a 1 de maio terá direito a 16 dias úteis de férias, por ter trabalhado 8 meses completos no ano de cessação do impedimento prolongado, sendo que, no dia 1 de janeiro do ano seguinte se vencerão 22 dias relativos ao trabalho prestado no ano civil anterior.

Nota-se que para que se apliquem as regras supra, é necessário que, em 1 de janeiro, o contrato de trabalho já se encontre suspenso, ou seja, que o impedimento já dure há 30 dias. Caso contrário, vencer-se-ão 22 dias de férias.

Relativamente ao período de férias que se venceu no dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou o impedimento prolongado, caso o trabalhador ainda não as tenha gozado, terá direito a que estas lhe sejam pagas, acrescido do pagamento do respetivo subsídio, sendo que, no ano do início do impedimento, não se vencem as férias pelo facto do trabalhador não estar ao serviço no dia 1 de janeiro seguinte.

Exemplo 5

O trabalhador esteve impedido de trabalhar desde 1 de dezembro de 2022 a 30 de setembro de 2023, quantos dias de férias tem direito?

Direito a férias em 2022: 22 dias

Direito a férias em 2023: 6 dias

Notas: Como o trabalhador não se encontra ao serviço no dia 1 de janeiro de 2023 não se vence o direito a 22 dias de férias. Quando o trabalhador regressa vai adquirindo 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

Na prática, é aplicado o mesmo regime do trabalhador no ano da contratação, com a diferença resultante da previsão da possibilidade de gozar o período de férias do ano de cessação do impedimento até ao dia 30 de junho seguinte, situação que não acontece no caso das férias no ano de admissão.

Assim, o trabalhador que esteve impedido de trabalhar desde 1 de dezembro de 2022 a 30 de setembro de 2023, terá direito a 6 dias de férias em 2023.

Clique
e aceda



Índice



Exemplo 6

E se o trabalhador estiver de baixa durante 6 meses, de março a agosto de 2023?

Direito a férias em 2023: 22 dias

Direito a férias em 2024: 22 dias

Notas: Mantém-se o direito aos 22 dias de férias, pois é irrelevante a efetividade de serviço, tal como é irrelevante as faltas dadas pelo trabalhador, sejam elas justificadas ou injustificadas.

Nas situações em que o impedimento prolongado tem início no mesmo ano em que ocorre o seu fim não se verifica qualquer alteração no direito a férias do trabalhador, porquanto, por se encontrar ao serviço no dia 31 de dezembro, vencem-se na sua esfera jurídica 22 dias úteis de férias no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, as quais devem ser gozadas ainda durante esse ano ou, caso tal não seja possível, até ao dia 30 de abril do ano seguinte conjuntamente com os 22 dias úteis de férias vencidas no dia 1 de janeiro seguinte ao ano da cessação do impedimento.

E se o trabalhador estiver impedido de trabalhar em resultado de uma situação de licença de parentalidade ou de um acidente de trabalho?

Já não se aplicam as regras anteriormente referidas.

Nos termos do n.º 1 do art.º 65.º do CT, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, as situações de licença de parentalidade ou de um acidente de trabalho.

Portanto, nestes casos, o trabalhador mantém o direito ao gozo de 22 dias úteis de férias. Diferentemente, são as regras sobre quem recai o dever de pagar o respetivo subsídio, quer de Natal quer de férias.

Nas situações de proteção na parentalidade:

Clique
e aceda



Índice



De acordo com o entendimento do Instituto da Segurança Social, I.P., nas situações de gozo de licenças parentais cabe à entidade empregadora pagar os subsídios de férias e Natal e outros de natureza análoga. No entanto, estes subsídios podem ser reduzidos, proporcionalmente, ao período de gozo das respetivas licenças parentais, podendo ser compensado através da atribuição das prestações compensatórias dos subsídios de Natal ou outros de natureza análoga desde que:

1. O trabalhador, por ter estado em situação de licença parental e a receber o respetivo subsídio, não tenha tido direito a receber nem tenha recebido os subsídios de Natal ou outros semelhantes (na totalidade ou parcialmente).
2. O impedimento para o trabalho tenha duração igual ou superior a 30 dias seguidos durante o ano em que o subsídio era devido.
3. O empregador não pagou nem tinha o dever de pagar os subsídios ao trabalhador, de acordo com o previsto no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Nota: Nas situações em que o contrato de trabalho se encontra suspenso por doença prolongada e a situação de doença é interrompida pela atribuição de subsídios no âmbito da parentalidade, a Segurança Social paga a respetiva prestação compensatória do subsídio de férias, desde que requerida, em relação à totalidade do subsídio se não houver regresso ao trabalho nesse ano ou em termos proporcionais no caso de ser retomado o trabalho.

Face a este entendimento, não é paga a prestação compensatória relativa ao subsídio de férias no caso de licença parental, competindo à entidade empregadora efetuar o pagamento deste valor. A segurança social apenas assume o pagamento da prestação compensatória relativa ao subsídio de natal.

Vide Guia das Prestações Compensatórias da SS **AQUI**

Clique
e aceda



Índice



No caso de baixa por doença, a segurança social efetua o pagamento da prestação compensatória relativa ao subsídio de férias?

A prestação compensatória dos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga é atribuída desde que:

1. O trabalhador, por ter estado doente e a receber subsídio de doença, não tenha tido direito a receber nem tenha recebido os subsídios de férias, de Natal ou outros semelhantes (na totalidade ou parcialmente).
2. A duração da doença seja suficiente para levar à suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho.

Exemplo 7

O trabalhador está de baixa prolongada de março a novembro de 2023. Tem direito à prestação compensatória?

Não. Como o direito a férias se vence no dia 1 de janeiro de cada ano, os 22 dias de férias e respetivo subsídio devem ser-lhe pagos pela entidade patronal.

A 1 de janeiro de 2024, não existindo uma suspensão do contrato de trabalho por doença, vencem-se mais 22 dias de férias e subsídio de férias.

(Ao trabalhador será paga a prestação compensatória relativa ao proporcional do subsídio de natal)





Exemplo 8

O trabalhador está de baixa prolongada de agosto de 2023 a 31 de junho de 2024. Tem direito à prestação compensatória do subsídio de férias?

Direito a férias em 2023: 22 dias de férias (vencidos a 1 de janeiro)

Direito a férias em 2024: 12 dias

Sim. Em 2024, no pressuposto de que não vão ocorrer outros impedimentos prolongados, o trabalhador terá direito a férias como no ano da admissão do trabalhador, ou seja, dois dias úteis de férias por cada mês de execução do contrato, até 20 dias, pelo que o trabalhador só vai ter direito a 12 dias de férias e respetivo subsídio proporcional pago pela entidade empregadora.

Como o trabalhador perdeu parte dos subsídios de férias e de Natal por ter estado doente, compete à Segurança Social pagar a prestação compensatória do subsídio de férias referente a 10 dias e à prestação compensatória do subsídio de Natal (6/12).

Nos casos de baixa por acidente de trabalho:

As prestações em dinheiro por incapacidade resultante de acidente de trabalho encontram-se definidas na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (LAT), no seu art.º 48.º, por remissão do art.º 284.º do Código do Trabalho, de acordo com o qual:

1. A indemnização por incapacidade temporária para o trabalho destina-se a compensar o sinistrado, durante um período de tempo limitado, pela perda ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.
2. A indemnização em capital e a pensão por incapacidade permanente e o subsídio de elevada incapacidade permanente são prestações destinadas a compensar o sinistrado pela perda ou redução permanente da sua capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.

Clique
e aceda



Índice



A indemnização por incapacidade temporária é paga em relação a todos os dias, incluindo os de descanso e feriados, e começa a vencer-se no dia seguinte ao do acidente, nos termos do art.º 50.º, n.º 1 da LAT.

A pensão por incapacidade permanente é fixada em montante anual e começa a vencer-se no dia seguinte ao da alta do sinistrado, ao abrigo do n.º 2 do art.º 50.º da LAT.

Na incapacidade temporária superior a 30 dias é paga a parte proporcional correspondente aos subsídios de férias e de Natal, determinada em função da percentagem da prestação prevista nas alíneas d) e e) do n.º 3 do art.º 48.º do n.º 3 do art.º 50.º da LAT.

No termos do n.º 1, do art.º 71.º da LAT, a indemnização por incapacidade temporária e a pensão por morte e por incapacidade permanente, absoluta ou parcial são calculadas com base na retribuição anual ilíquida normalmente devida ao sinistrado, à data do acidente.

Entende-se por retribuição mensal todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatório, nos termos do n.º 2 do art.º 71.º da LAT. E por retribuição anual o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade, de harmonia com o n.º 3 do art.º 71.º da LAT.

Nos termos do n.º 4 do referenciado preceito, se a retribuição correspondente ao dia do acidente for diferente da retribuição normal, esta é calculada pela média dos dias de trabalho e a respetiva retribuição auferida pelo sinistrado no período de um ano anterior ao acidente.

Na falta dos elementos indicados nos números anteriores, o cálculo faz-se segundo o prudente arbítrio do juiz, tendo em atenção a natureza dos serviços prestados, a categoria profissional do sinistrado e os usos, nos termos do n.º 5 do art.º 71.º da LAT.





E, por fim, a retribuição correspondente ao dia do acidente é paga pelo empregador, ao abrigo do n.º 6 do art.º 71.º da LAT.

E. Cessação do contrato

Que direitos de férias tem o trabalhador com a cessação do contrato de trabalho?

Ao abrigo do artigo 245.º do CT, o trabalhador tem direito aos dias de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação (2 dias por cada mês completo no ano da cessação do contrato).

E ainda a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio, correspondentes a férias vencidas e não gozadas (férias vencidas no dia 1 de janeiro e que o trabalhador não conseguiu gozar).

Quando o trabalhador goza antecipadamente as férias no prazo do aviso prévio, o valor destas não será pago a título de compensação por férias não gozadas (cfr. artigo 243.º, n.º 3 do CT).

Em caso de cessação do contrato, as férias vencidas devem ser gozadas durante o período de aviso prévio?

Nos termos do n.º 1 do artigo 245.º do CT, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador pode determinar que o gozo de férias tenha lugar imediatamente antes da cessação. Nestas férias, não podemos integrar os proporcionais de férias relativos ao ano da cessação porque não estão em condições de ser gozados, salvo acordo expresse entre empregador e trabalhador.

Clique
e aceda



Índice



F. Particularidades quanto ao pagamento

Regras Gerais

Em termos gerais, e nos termos do disposto no art.º 258.º do Código do Trabalho, considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Sendo que se presume constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

As prestações que se incluem ou excluem do conceito de retribuição estão previstas no art.º 260.º do Código do Trabalho, que dispõe o seguinte:

" Artigo 260.º

Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

1 – Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

Clique
e aceda



Índice



c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2 – O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3 – O disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante."

E estes normativos são especialmente relevantes para efeito de cálculo do subsídio de férias, não sem antes, referir que esta matéria encontra previsão legal no art.º 264.º do Código do Trabalho e dispõe o seguinte:

"Artigo 264.º

Retribuição do período de férias e subsídio

1 – A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.





2 – Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3 – Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias. (...)”.

Assim, no cálculo do subsídio de férias entram a retribuição base, diuturnidades, isenção de horário de trabalho, trabalho noturno, trabalho por turnos, bem como o trabalho suplementar, verificadas que estejam as condições específicas que se irão tratar a seguir.

Não entram no cálculo do subsídio de férias as ajudas de custo, abonos de viagem, subsídios de refeição, de transporte ou de representação.

A fórmula legal a aplicar para se obter o montante a pagar de subsídio de férias, deverá respeitar a previsão que consta do art.º 271.º do Código do Trabalho, para obter o valor da retribuição horária (VRH), calculado através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12):(52 \times n) = VRH$$

Legenda:

Rm – valor da retribuição mensal bruta

n – período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Clique
e aceda



Índice



Obtido o valor da retribuição horária (VRH), o cálculo valor a pagar de Subsídio de Férias, poderá utilizar a seguinte fórmula:

$$\text{VRH} \times \text{HTD} \times \text{DF} = \text{Valor a pagar Subsídio de Férias}$$

Legenda

HTD – Horário Trabalho Diário (base 8h diárias)

DF – Dias de Férias



DOWNLOAD

Poderá utilizar o nosso simulador

O trabalho suplementar é considerado no cálculo do subsídio de férias?

Já verificámos que para o cálculo do subsídio de férias entram em consideração a retribuição base, diurnidades, isenção de horário de trabalho, trabalho noturno e trabalho por turnos.

O trabalho suplementar realizado pelo trabalhador também poderá integrar estes cálculos, sendo atualmente o entendimento maioritário da jurisprudência que, para esse efeito, terá de ser prestado em pelo menos 11 meses do ano civil anterior ao da aquisição do direito a férias, do seu vencimento, isto é, no ano anterior a 01 de janeiro de cada ano.

A título de exemplo os seguintes acórdãos:

- Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Processo: 472/17.4T8STC.E1, de 12-07-2018, disponível **AQUI**;
- Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, Processo: 2528/16.1T8GMR.G1, de 18-01-2018, disponível em **AQUI**, e que inclusivamente faz uma súmula das posições da jurisprudência acerca desta matéria, ao longo dos anos, e qual a tese que vinga atualmente juntos dos tribunais superiores.

Clique
e aceda



Índice



Portanto, verificando-se que foi prestado trabalho suplementar em pelo menos 11 meses no ano civil anterior à aquisição do direito a férias, ficamos com a certeza de que o trabalho suplementar deverá entrar no cálculo do subsídio.

No entanto, o valor que deve ser considerado no subsídio de férias não é, necessariamente, a média de todos esses 11 (ou 12 meses), mas sim, as médias dos meses imediatamente anteriores ao vencimento da retribuição e subsídio e não dos meses do ano civil anterior.

Isto porque, embora as férias se vençam no dia 1 de janeiro do ano civil e por referencia ao trabalho prestado no ano anterior, nos termos do art.º 237 n.º 1 e 2 do Código do Trabalho, o direito à retribuição das férias e respetivo subsídio vencem-se posteriormente, na altura do gozo das mesmas nos termos do disposto no art.º 264, n.º 1 e 3 do Código do Trabalho.

E é justamente neste sentido que tem entendido a maioria da jurisprudência.

A título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo: 1597/20.4T8LSB.L1-4, de 26-05-2021, disponível [AQUI](#).

Enquadramento em sede de IRS e Segurança Social do subsídio de férias

O subsídio de férias é sujeito a IRS e segurança social?

Sim. Nos termos dos artigos 2.º, n.º 2, do Código do IRS e 46.º, n.º 2, al. h) do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, o subsídio de férias é sujeito a IRS e segurança social.

No entanto, os subsídios de férias, de Natal e outros análogos relativos a trabalhadores enquadrados em regimes contributos com base de incidência convencionais (por exemplo, os trabalhadores do serviço doméstico) estão excluídos de segurança social (artigo 48.º, al. e) do Código Contributivo).

Clique
e aceda



Índice



Quais as regras de retenção relativas ao subsídio de férias?

De acordo com os n.ºs 5, 6 e 7 do artigo 99.º-C do Código do IRS – “Aplicação da retenção na fonte à categoria A” (trabalho dependente):

- Os subsídios de férias e de Natal são sempre objeto de retenção autónoma, não podendo, para cálculo do imposto a reter, ser adicionados às remunerações dos meses em que são pagos ou colocados à disposição;
- Quando os subsídios de férias e de Natal forem pagos fracionadamente, deve ser retido, em cada pagamento, a parte proporcional do imposto calculado nos termos do parágrafo anterior;
- Quando forem pagos ou colocados à disposição subsídios de férias e de Natal respeitantes a anos anteriores, o apuramento do imposto a reter, nos termos anteriormente referidos, é efetuado autonomamente por cada ano a que aqueles respeitam.



LIGAÇÕES ÚTEIS

>> Simulador de férias

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO: O DIREITO A FÉRIAS – EXEMPLOS PRÁTICOS

PROPRIEDADE

Ordem dos Contabilistas Certificados

AUTORES

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário da OCC:

Cheila Peres; Filipa Rodrigues Pereira;

Ricardo Oliveira Venâncio; e Rute Rodrigues Pinto

PAGINAÇÃO

Duarte Camacho, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

Agosto de 2023

