

# Marcar férias de 2022. Até quando o posso fazer e quais são as regras?

'Trabalho e impostos (des)complicados' é uma rubrica do Notícias ao Minuto, assinada por Dantas Rodrigues, sobre assuntos relacionados com trabalho, finanças pessoais e impostos.



14/01/22 08:10 · HÁ 7 HORAS POR NOTÍCIAS AO MINUTO   
[ECONOMIA](#) [TRABALHO E IMPOSTOS \(DES\)COMPLICADOS](#)

"O s trabalhadores têm, por regra, e salvo casos especiais de duração de período de férias (no período do contrato durante o ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato), direito a um período anual de férias de 22 dias, as quais se vencem em 1 de janeiro de cada ano civil.

Esse direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior.

As férias devem ser gozadas no ano em que se vencem, sem prejuízo de poderem ser gozadas até 30 de abril do ano subsequente, as quais podem ser cumuladas com as do ano anterior, no caso de acordo entre trabalhador e empregador ou sempre que o trabalhador queira gozar essas férias com familiar residente no estrangeiro.

Assim, no início de cada ano civil, surge este tema da marcação das férias, cujo regime vem regulado mais concretamente no artigo 241.º do Código do Trabalho.

De acordo com a referida norma legal, a regra é de que o período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e trabalhador.

Quer isto dizer que, as partes devem chegar a um entendimento sob o período de gozo das férias.

Caso não exista acordo, cabe ao empregador marcar as férias, porém não podem (as férias) ter início em dia de descanso semanal do trabalhador,. Nesta situação em que o empregador marca as férias tem o dever de oscultar a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado, caso o trabalhador seja sindicalizado ou exista comissão de trabalhadores.

Em pequenas, médias ou grandes empresas, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores em sentido diferente.

Nesse período de gozo de férias devem ser gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Salvo os casos das empresas que exerçam atividade ligada ao turismo, as quais são obrigadas a marcar 25 % do período de férias ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, entre 1 de maio e 31 de outubro, período que é gozado de forma consecutiva.

Porém, nas microempresas, que são as empresas de pequena dimensão, que empregam menos de 10 trabalhadores, as férias podem ser marcadas em qualquer altura do ano.

Cada trabalhador tem os seus próprios interesses no que respeita à marcação e gozo das férias, o que por vezes torna difícil a gestão dos recursos humanos das empresas.

Não são poucos os casos em que muitos trabalhadores pretendem tirar férias nos meses de verão, nomeadamente julho e agosto, e mesmos nas interrupções das épocas festivas, tais como o Natal, Ano Novo e Páscoa. Nestes casos, caso as empresas anuissem a todas as solicitações, poderiam ficar comprometidas na execução do trabalho, comprometendo assim a própria atividade do empregador. Pense-se a título de exemplo os trabalhadores das mesmas equipas, secções ou estabelecimentos.

Assim, existem variadíssimas situações em que o empregador, na falta de acordo, acaba por marcar de forma unilateral as férias dos seus trabalhadores.

Na marcação das férias, como geralmente os trabalhadores pretendem férias nas mesmas alturas do ano, esses períodos mais pretendidos devem ser concedidos alternadamente, de ano para ano.

Assim, por exemplo, um trabalhador que tenha gozado férias de 1 de agosto a 15 de agosto, no ano anterior, deixaria de poder gozar neste ano em curso, “trocando” com outro trabalhador da mesma equipa que também gostaria de gozar férias nesse período.

Ou seja, sempre que possível, deverá ser ir beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

Ressalvamos também aquelas situações em que ambos os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, e que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento. Nestes casos, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Acordadas as férias entre empregador e trabalhador, ou em caso desacordo, marcadas unilateralmente pela entidade empregadora, constitui uma obrigação do empregador, a elaboração do mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano, devendo mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro."

*A publicação da rubrica '[Trabalho e impostos \(des\)complicados](#)' é quinzenal. Faça também parte dela. Envie as suas dúvidas, questões ou sugestões de temas para o endereço de e-mail [economia@noticiasominuto.com](mailto:economia@noticiasominuto.com).*