

Direito a férias: contratos de trabalho que não excedem 24 meses

Por **Cristina Martins da Cruz**

António, Bernardo e Carlos foram contratados a 1 de janeiro de 2020 para desempenhar o seu trabalho de segunda a sexta-feira. O contrato de trabalho de António cessou a 31 de maio de 2020; o de Berrando a 31 de dezembro de 2020 e o de Carlos a 31 de dezembro de 2021.

A quantos dias de férias têm direito?

O direito a férias constitui um direito fundamental, irrenunciável, que não pode ser substituído por qualquer compensação (económica ou outra), ainda que com o acordo do trabalhador.

A aquisição de tal direito é, em regra, inerente à celebração do contrato de trabalho (mais rigorosamente à sua produção de efeitos), forma-se ao longo da execução do contrato e, normalmente, corresponde a um período anual com a duração mínima de 22 dias úteis, que se vence a 1 de janeiro de cada ano civil (artigos 237.º e 238.º do Código do Trabalho).

Tal cômputo gera os maiores equívocos sobretudo no caso de trabalhadores que cessam o seu contrato no mesmo ano da admissão, ou até ao termo do ano civil seguinte.

A lei distingue 3 situações possíveis: (i) os contratos de duração inferior a 6 meses; (ii) os contratos de duração entre 6 e 12 meses; (iii) os contratos superiores a 12 meses, que cessam no ano civil subsequente ao da admissão (i.e., com duração até 24 meses).

Relativamente aos **contratos de duração inferior a seis meses**, o trabalhador terá direito a 10 dias úteis de férias, correspondendo a 2 dias por cada mês completo de duração do contrato, cujo vencimento ocorre ao fim de cada um desses meses (art. 239.º, n.º 4, do Código do Trabalho), mas cujo gozo – salvo acordo das partes – deve ocorrer imediatamente antes da cessação do contrato.

Quanto aos contratos com duração **entre 6 a 12 meses**, o cômputo total das férias não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato (artigo 245.º, n.º 3, do Código do Trabalho), regra que vale também para os contratos de **duração superior a 12 meses**, mas que cessam no ano civil subsequente ao da admissão (**inferiores a 24 meses**). Assim:

- a) António terá direito a 10 dias úteis de férias que, salvo acordo em contrário, deve gozar, o mais tardar, de 18 a 31 de maio de 2020;
- b) Bernardo terá direito a 22 dias úteis de férias, que, salvo acordo em contrário:
 - a. Pode gozar, após 6 meses completos de contrato na proporção dos meses completos trabalhados (por exemplo, a 1 de julho poderá gozar 12 dias úteis);
 - b. Se não gozar férias após 1 de julho, deverá gozar férias, o mais tardar, no período de 30 de novembro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 (feriados a 1 e 8 de dezembro);
- c) Carlos terá direito a 44 dias úteis de férias, a gozar:
 - a. A partir de 1 de julho de 2020, na proporção de 2 dias uteis por cada mês completos de trabalho (por exemplo, a 1 de julho de 2020 poderá gozar 12 dias úteis);
 - b. A partir de 1 de janeiro de 2021, tem direito a gozar mais 22 dias úteis (se, por exemplo, gozar férias em julho, poderá fazê-lo de 1 de julho a 1 de agosto);
 - c. Até 31 de dezembro, restantes dias que não tenha gozado (19 a 31 de dezembro de 2021).