

Assunto: Férias/Faltas.

**Para: Todos os trabalhadores do IASAÚDE,
IP-RAM.**

A partir de 14 de Setembro de 2010, na sequência da decisão do Tribunal Constitucional, plasmada no Acórdão n.º 256/2010, de 23 de Junho, o regime de férias constante do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, deixou de aplicar-se aos trabalhadores que, até então, eram detentores da qualidade de funcionários ou agentes, e que, nos termos do disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR) transitaram para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas nela estabelecida. Passou, assim, a aplicar-se-lhes o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Nesta conformidade, procedeu este Instituto à alteração dos modelos em uso no IASAÚDE, IP-RAM, que, oportunamente, serão disponibilizados aos trabalhadores da sede através da nova pasta de partilha do IASAÚDE e, aos restantes, através de *e-mail*.

No que concerne às férias referentes ao ano de 2011, os trabalhadores deverão marcá-las utilizando o ícone de assiduidade da barra de atalho do computador, onde consta o número de dias de férias a que têm direito, **a fim de serem validadas pelo superior hierárquico até ao dia 15 de Março de 2011.**

Férias

As férias encontram-se reguladas nos artigos 171.º a 183.º do diploma citado *supra*.

O direito a férias é um direito constitucionalmente consagrado atribuído ao trabalhador. As férias são, em regra, irrenunciáveis, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por compensações económicas ou outras.

Renúncia parcial

O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, auferindo a remuneração e o subsídio respectivos, desde que seja assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, sujeito a verificação de cabimento, pressupondo o factor de conveniência de serviço.

Direito a férias no ano de contratação

No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite máximo de 20 dias úteis.

Nos contratos de duração inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, no período imediatamente anterior ao da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Período mínimo do subsídio de férias

Cada trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 25 dias úteis, remunerado sem subsídio de refeição.

Tem igualmente direito a um subsídio de férias a abonar, em regra, no mês de Junho de cada ano civil.

Repercussão da idade nas férias

Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias calculado de acordo com as seguintes regras:

25 dias úteis até completar 39 anos de idade;

26 dias úteis até completar 49 anos de idade;

27 dias úteis até completar 59 anos de idade;

28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

Para este efeito, a idade relevante é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

Assiste-lhes, ainda, direito ao acréscimo de 1 dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

Repercussão do desempenho nas férias

Aos trabalhadores, podem ainda ser concedidos dias adicionais de férias, no quadro de sistemas de recompensas do desempenho, sem prejuízo dos acréscimos anteriormente referidos.

Nota: Estes acréscimos não conferem, porém, direito a aumento do subsídio de férias.

Marcação e gozo das férias

Em regra, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, seguida ou interpoladamente, contanto que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11 dias úteis consecutivos.

As férias devem ser marcadas até 15 de Abril de cada ano, de acordo com o interesse das partes.

Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora pública marcar as férias e elaborar o respectivo mapa mediante os critérios fixados na lei, auscultando, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical.

Cumulação das férias

- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a entidade empregadora pública e trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- Pode ainda convencionar-se a acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Alteração

Há lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

Faltas

As faltas encontram-se previstas nos artigos 184.º a 193.º do RCTFP.

Faltas por doença

Até à regulamentação do regime de protecção social convergente, as faltas por doença regem-se pelo Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, aplicando-se as normas relativas à manutenção do direito à remuneração, justificação, verificação e efeitos das faltas por doença que lhes vêm sendo aplicáveis. Trata-se de uma disposição de direito transitório.

As faltas dadas por conta do período de férias integram o elenco das faltas justificadas, descritas no artigo 185.º da Lei 59/2008, de 11 de Setembro, encontrando-se, porém, sujeitas ao regime constante no artigo 188.º do mesmo diploma, no qual, designadamente, se prevê que:

- O trabalhador pode faltar 2 dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios-dias. Estas faltas relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do ano seguinte.
- Devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 24 horas, ou, não sendo possível, no próprio dia, e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se as faltas forem susceptíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.

A comunicação das faltas tipificadas no n.º 2 do artigo 185.º como “justificadas”, deve ser obrigatoriamente efectuada com a antecedência mínima de 5 dias, quando as faltas sejam previsíveis. Sendo imprevisíveis, devem ser comunicadas logo que possível.

As faltas dadas pelo falecimento de um familiar posicionado no 3.º grau da linha colateral – *os tios e sobrinhos* – não foram consideradas pelo legislador, pelo que estão excluídas do elenco taxativo das faltas justificadas do RCTFP.

São consideradas justificadas as ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

Por altura do casamento o trabalhador tem direito a faltar 15 dias seguidos.

Mais se informa que as faltas que determinem perda de remuneração poderão ser substituídas por opção do trabalhador, por dias de férias, desde que salvaguardado o gozo de 20 dias úteis ou do proporcional, tratando-se de férias no ano de ingresso.

O Presidente



Maurício Melim