



**20.março.2020**

## **COVID-19**

### **- O DIREITO A FÉRIAS -**

As dramáticas consequências da pandemia por Covid-19 afectar-nos-ão a todos.

Algumas empresas têm, em consequência, proposto aos seus trabalhadores o imediato gozo de parte ou mesmo da totalidade das suas férias, o que tem suscitado reflexões diversas. Analisamos, pois, o enquadramento legal daquela proposta.

Em conformidade com o disposto no nosso Código do Trabalho, 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”, pelo que – ressalvada a possibilidade de melhores condições garantidas por instrumento de contratação colectiva de trabalho - os trabalhadores têm direito a 22 dias úteis de descanso, que devem ser, sempre que possível, marcados por acordo entre empregador e trabalhadores.

Dito isto, excepcionalmente, em caso de falta de acordo, prevê a lei vigente que o empregador possa marcar unilateralmente o período de férias dos trabalhadores, entre 01 de Maio de 31 de Outubro (excepto, mais uma vez, no caso de em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ter sido estipulada medida diferente).



De resto, a lei também prevê a possibilidade de o empregador, entre 01 de Maio de 31 de Outubro, encerrar a empresa para férias dos trabalhadores, por um período de quinze dias consecutivos.

E há ainda outras excepções, em função da especificidade de algumas actividades, como é o caso de negócio directamente relacionado com a actividade turística, para o qual a obrigação de marcação de férias entre 01 de Maio e 31 de Outubro apenas se aplicará relativamente a  $\frac{1}{4}$  dos dias de férias a que os trabalhadores tenham direito, podendo as férias restantes ser marcadas fora daquele período.

Em qualquer dos casos, é sempre recomendável o acordo entre empregador e trabalhadores na marcação das férias, por forma a garantir que as mesmas representem o efectivo descanso que a lei dispõe.

Ora, no actual momento da pandemia por Covid-19, várias associações patronais têm entendido que as empresas que entendam mais aconselhável encerrar durante este período podem fazer acordo escrito com os trabalhadores para o gozo de dez dias úteis de férias por conta das férias a gozar este ano, acrescentando que esta opção permitirá aos trabalhadores a vigilância de seus filhos numa altura em que todas as escolas estão encerradas, e, bem assim, a redução das cadeias de contágio.

Ora, sabendo que, ao contrário de outros apoios entretanto criados que prevêem a possibilidade de os pais com filhos menores de 12 anos ou portadores de deficiência poderem ficar em casa com direito ao pagamento de apenas dois terços da sua remuneração (suportados, em partes iguais, pelo empregador e pela Segurança Social), facilmente se compreenderá que os pais possam optar pelo gozo antecipado de férias, que garanta o direito à totalidade do seu salário.

Nesta circunstância, os Sindicatos, de um lado, têm-se pronunciado pela ilegalidade do 'forçamento' para que os trabalhadores antecipem o gozo das suas férias, uma vez que



entendem que as actuais circunstâncias não permitem a recuperação física e psíquica pugnada na lei; e as Associações patronais, doutro lado, defendem que o regime de marcação de férias precisa de ser de imediato ajustado às “necessidades específicas” que o país agora evidencia.

Sucede ainda que outro dos apoios propostos pelo Governo (publicado na Portaria n.º 71-A/2020 de 15 de Março) para mitigar as consequências desta pandemia – o procedimento apresentado como ‘lay-off simplificado’ – só é válido pelo período de um mês que “pode ser, excepcionalmente, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses, apenas quando os trabalhadores da empresa tenham gozado o limite máximo de férias anuais”, pelo que aquela antecipação será, na maioria dos casos, inevitável.

São, de facto, excepcionais as circunstâncias que determinam esta reinterpretação da lei, que é, na nossa opinião, incontornável e será, até, em muitos casos, do interesse dos trabalhadores. Oxalá aquelas razões se esgotem rapidamente!

**A presente nota informativa não dispensa a consulta dos diplomas em apreço.**

**Tendo em conta a situação de contingência que assola o País, é expectável que nas próximas horas as presentes medidas sejam densificadas pelas Autoridades Competentes e, ainda, por portaria do membro do Governo responsável pela área da Segurança Social.**

**A CONFAP permanecerá atenta às actualizações relativas a esta matéria, dando delas, a todas as suas associadas, a devida e oportuna nota.**

