

Horário de trabalho, Faltas, Férias, Feriados, Formação Profissional

Qual a legislação que regulamenta o horário de trabalho?

Arts. 58.º, 197.º, 201.º a 205.º, 207.º a 209.º, 211.º, 212.º a 225.º, 229.º, 265.º, 268.º e 269.º do CT

Como pode definir-se o tempo de trabalho?

Tempo de trabalho é qualquer período durante o qual o/a trabalhador/a desempenha a sua atividade ou se encontra à disposição da entidade empregadora.

Considera-se, ainda, tempo de trabalho:

- A interrupção de trabalho como tal considerada em IRCT, em regulamento interno da empresa ou resultante do uso da empresa;
- A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador/a ou resultante do consentimento da entidade patronal;
- A interrupção do trabalho por motivos técnicos;
- O intervalo para refeição em que o/a trabalhador/a tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

O que é o registo dos tempos de trabalho?

O registo dos tempos de trabalho é um suporte documental que deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos de descanso que nele não se compreendam.

O registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhador/e/as que estão isentos de horário de trabalho, deve ser mantido pela entidade patronal em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata, devendo ser conservado durante cinco anos.

Para que serve o registo de tempos de trabalho?

O registo deve permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador/a, por dia e por semana, bem como as prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho.

O registo deve ainda permitir apurar as horas prestadas para substituição de perda de retribuição por motivo de faltas.

É necessário efetuar o registo dos tempos de trabalho prestado fora da empresa?

Sim. Entidade patronal deve assegurar que o trabalhador/a que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa ou envie o mesmo devidamente visado por forma a que entidade patronal disponha do registo no prazo de 15 dias a contar da sua prestação.

Quais são os limites máximos do período normal de trabalho?

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores/as.

Em que consiste a adaptabilidade?

A adaptabilidade consiste na definição em termos médios do período normal de trabalho, na sequência de previsão constante IRCT.

Neste caso, o limite diário do período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, sendo que, para este efeito, não é contabilizado o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

O período normal de trabalho assim definido não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

Por acordo entre as partes é possível convencionar adaptabilidade?

Entidade patronal e o/a trabalhador/a podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.

Esse acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho diário até duas horas de modo a que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, sendo que, para este efeito, não é contabilizado o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.

O acordo pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, da entidade patronal, presumindo -se a aceitação por parte de trabalhador/a que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.

Qual o período de referência para apuramento da duração média do trabalho prestado em regime de adaptabilidade?

No regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses.

Em casos especiais, previstos na lei (art. 207.º, n.º 2 do CT), o período de referência pode ser de 6 meses.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime da adaptabilidade?

Sim, bem como qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho neste regime afete a sua regularidade (art.58º do CT).

Existe alguma diferença entre horário de trabalho e período normal de trabalho?

A lei estabelece diferenças fundamentais entre os dois conceitos:

Horário de trabalho é a fixação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

Período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador/a se obriga a prestar à entidade patronal. Pode ser medido em “horas por dia” e “horas por semana”, devendo entidade patronal registar e manter atualizado o número das horas de trabalho prestadas (por dia e por semana), com indicação do início e do termo do trabalho.

Os limites máximos do período normal de trabalho são de oito e quarenta horas, por dia e semana, respetivamente.

A quem compete elaborar o horário de trabalho?

A elaboração do horário de trabalho compete à entidade patronal, de acordo com as regras legais e após consulta às comissões de trabalhadores/as ou, na sua falta, às comissões intersindicais, às comissões sindicais ou aos delegados sindicais, se existirem. A definição do horário de trabalho permite quantificar o período de trabalho diário e semanal.

O que se entende por período de funcionamento?

É o intervalo de tempo diário durante o qual os estabelecimentos podem exercer a sua atividade. Está fixado entre as 6h e as 24h. (art. 1º do Dec – Lei n.º 48/96).

O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina – se período de abertura.

O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina – se período de laboração.

É possível a laboração contínua do estabelecimento?

Por motivos económicos e tecnológicos, é possível a laboração contínua, desde que seja solicitada uma autorização conjunta ao Ministro da área laboral e ao Ministro do sector em causa.

O requerimento deve ser apresentado à Autoridade para as Condições do Trabalho, acompanhado de:

- Parecer da comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou ainda, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido do parecer;
- Projeto de mapa de horário de trabalho a aplicar;
- Comprovativo do licenciamento da atividade da empresa;
- Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social.

Deve o horário de trabalho ser afixado na empresa?

O horário de trabalho deve constar de mapa de horário de trabalho, o qual deve ser elaborado pela entidade patronal e afixado na empresa em lugar bem visível. Quando várias empresas estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.

Quais os elementos que devem constar do mapa de horário de trabalho?

Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- a) Firma ou denominação da entidade patronal;

- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores/as a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

Sempre que os horários de trabalho incluam turnos de pessoal diferente, devem constar ainda do respetivo mapa:

- Número de turnos;
- Escala de rotação, se a houver;
- Dias de descanso do pessoal de cada turno;
- Indicação dos turnos em que haja menores.

Quais os limites máximos de duração média do trabalho semanal?

A duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em IRCT que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, de quatro meses, ou de 6 meses em casos especiais regulados por lei (art. 9 207/2 do CT).

O que é o Banco de Horas?

É uma forma de organização do tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado diária e semanalmente.

Quais as modalidades do Banco de Horas?

O Banco de Horas pode ser instituído por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, por Acordo Individual ou Grupal.

Quais os limites à duração do tempo de trabalho em regime de banco de horas definida por IRCT?

- O tempo de trabalho não está sujeito aos limites impostos pelo art. 203º do CT (oito horas por dia e quarenta horas por semana);
- O período normal de trabalho (tempo de trabalho diário) pode ser aumentado até quatro horas;
- A duração semanal do tempo de trabalho pode atingir sessenta horas;
- O acréscimo do tempo de trabalho é limitado a duzentas horas por ano;
- Este limite pode ser afastado, por IRCT, caso o recurso a banco de horas tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores/as. O novo limite que vier a ser estabelecido por IRCT, pode ser aplicado apenas, no máximo, durante um período de 12 meses.

Quais os limites à duração do tempo de trabalho em regime de banco de horas por acordo individual?

- O tempo de trabalho não está sujeito aos limites impostos pelo art. 203º do CT (oito horas por dia e quarenta horas por semana);
- O período normal de trabalho (tempo de trabalho diário) pode ser aumentado até duas horas;
- A duração semanal do tempo de trabalho pode atingir cinquenta horas;
- O acréscimo do tempo de trabalho é limitado a cento e cinquenta horas por ano.

Como pode ser celebrado o acordo?

Pode ser feito mediante proposta, por escrito, da entidade patronal, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador/a se este não se opuser, por escrito, nos 14 dias seguintes, (n.º4 do art. 205º por remissão do n.2 do art. 208-A do CT).

Do acordo deve constar as regras a aplicar quanto:

- À forma/modalidade da compensação do trabalho em acréscimo;
- À antecedência com que entidade patronal deve comunicar ao trabalhador/a a necessidade de prestação de trabalho;
- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, bem como a antecedência com que qualquer um deles deve informar o outro da utilização dessa redução. (n.º 4 do art. 208º por força do n.º 1 do art. 208º-A do CT).

O que é o Banco de Horas Grupal?

O IRCT que institua o banco de horas, pode prever que entidade patronal o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores/as de uma equipa, secção ou unidade económica, nas circunstâncias previstas no artigo 206º do CT (caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores/as dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável), por remissão do art.208-B do CT;

Ou

Caso 75% dos trabalhadores/as da equipa, secção ou unidade económica, aceitem a proposta feita pela entidade patronal nos termos do n.3 do art. 208º- A (Banco de Horas Individual), os restantes trabalhadores/as podem, por determinação da entidade patronal, ficar abrangidos pelo regime de banco de horas.

O Banco de horas grupal pode ser aplicado mesmo aos trabalhadores/as abrangidos por convenção coletiva que disponha de modo contrário?

Não. O disposto no n.º 3 do art.º 208º-B do CT exclui a entidade patronal a possibilidade de extensão do regime aos trabalhadores/as abrangidos/as por convenção coletiva de trabalho que disponha em contrário assim como lhe está vedado a extensão a trabalhador/a filiado em sindicato que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa.

Quais os limites à duração do tempo de trabalho em regime de banco de horas grupal?

- As decorrentes do IRCT, conforme previsto no art.º 208º do CT se verificadas as condições referidas no n.1 do artigo 206º do CT;
- As decorrentes da proposta efetuada pela entidade patronal, nos termos do n.º 2 do art. 208-Aº do CT (Acordo Individual) e aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores/as da equipa, seção ou unidade económica.

Quais as modalidades de compensação do trabalho prestado em acréscimo:

Pelo menos uma das seguintes modalidades:

- Redução equivalente do tempo de trabalho;
- Aumento do período de férias, na proporção e nos moldes definidos no IRCT ou no acordo firmado;
- Pagamento em dinheiro.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime do banco de horas?

Sim, bem como qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho neste regime afete a sua regularidade (art.58º do CT).

O que é o horário concentrado?

É um horário de trabalho, no qual por acordo entre empregador e trabalhador/a ou por IRCT é possível concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho;

Por IRCT é possível estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

Na organização e definição dos horários de trabalho, entidade patronal, além dos condicionamentos legais, deve observar algum critério especial?

Sim. Entidade patronal deve dar atenção especial, e respeitar o princípio especial de prevenção dos riscos profissionais e da adaptação do trabalho ao homem, tendo em vista atenuar os efeitos do trabalho monótono e repetitivo. Dar prioridade às exigências em matéria de segurança e saúde no trabalho, em particular no estabelecimento de pausas e dos descansos. Deve, ainda, facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de cursos escolares, bem como de formação técnica ou profissional e facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Os horários de trabalho podem ser alterados pela entidade patronal?

Sim. Só não podem ser alterados os horários que tenham sido negociados (acordados) individualmente com o trabalhador/a.

Que procedimento deve adotar entidade patronal no caso de alteração do horário de trabalho?

Todas as alterações ao horário de trabalho implicam:

- Consulta prévia aos trabalhadores/as afetados, à comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, se existirem;

- Afixação na empresa com a antecedência de 7 dias, em relação à sua entrada em vigor, ou de 3 dias caso se trate de uma microempresa;

E se a alteração ao horário de trabalho não durar por mais de uma semana?

Entidade patronal é dispensado de recorrer à alteração que não dure mais que uma semana, até três vezes por ano, e desde que registe cada alteração em livro próprio do qual conste ter sido previamente consultada e informada a comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, se existirem.

A alteração do horário de trabalho confere ao trabalhador/a o direito a alguma compensação económica?

Sim. Entidade patronal deve compensar economicamente os trabalhadores/as relativamente aos quais a alteração de horário de trabalho implique acréscimo de despesas.

Faltas

Qual a legislação que regulamenta o regime de faltas?

Arts. 248.º a 257.º CT; arts. 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009 de 14 de setembro

O que são faltas?

São as ausências do trabalhador/a do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

Se a ausência do trabalhador/a for por períodos inferiores ao período normal de trabalho, esses tempos são adicionados para determinação da falta. Não sendo a duração do período normal de trabalho diário uniforme, considera-se a duração média.

Quais são as faltas justificadas e injustificadas?

São faltas justificadas:

- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho ou filha, padrasto, madrasta, enteado/a, sogro, sogra, genro e nora, ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador/a, durante 5 dias seguidos;
- Por falecimento dos avós, bisavós, netos/as, bisnetos/as, irmãos/ãs e cunhados/as, durante 2 dias seguidos;
- As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador/a, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador/a;
- As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- As de trabalhador/a eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores/as;
- As de candidato/a a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;

Ainda serão justificadas outras faltas assim qualificadas por lei.

São injustificadas todas as restantes.

Podem as convenções coletivas considerar como justificadas outras faltas?

Não. As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo as faltas dadas

pelos trabalhadores/as eleitos para as estruturas de representação coletiva e desde que em sentido mais favorável ao/à trabalhador/a, ou por contrato de trabalho.

Em caso de falecimento de familiar a quantos dias tem o/a trabalhador/a direito?

O/a trabalhador/a pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separados de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum e de parente ou afim no 1º grau na linha reta (filho/filha/enteado/enteada/genro/nora/pai/mãe/sogro/sogra/padrasto/madrasta) e até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avô/avó/neto/neta/bisavô/bisavó/bisneto/bisneta - do próprio ou do cônjuge) ou no 2º grau da linha colateral (irmã/irmão/cunhado/cunhada).

Na contagem das faltas por motivo de falecimento (cinco dias ou dois dias), não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

Quando se inicia a contagem das faltas por falecimento de familiar?

O início de contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto ou ser estabelecido outro momento por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador/a, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte.

Para o efeito, o trabalhador/a deverá cuidar de cumprir o dever de comunicação das faltas à entidade patronal bem como ter em conta que lhe pode ser exigido pela entidade patronal, nos 15 dias subsequente à comunicação da falta, prova do motivo.

Exemplos:

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

O irmão do trabalhador/a faleceu no dia 3 de fevereiro (sábado) às 19h, no estrangeiro. O funeral irá realizar-se em Portugal no dia 7 de fevereiro (quarta-feira). Trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta na quarta-feira contabilizam-se a quarta e quinta.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h com folgas fixas às segundas e quintas

O irmão do trabalhador/a faleceu no dia 3 de fevereiro (sábado) às 19h, no estrangeiro. O funeral irá realizar-se em Portugal no dia 7 de fevereiro (quarta-feira). Trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta na quarta-feira contabilizam-se a quarta e sexta.

Devem ou não ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar?

Na contagem das faltas por motivo de falecimento, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes.

Exemplos:

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

A mãe do trabalhador/a faleceu no dia 4 de maio (quinta-feira) às 19h. O/a trabalhador/a trabalhou nesse dia das 9h às 18h.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na sexta-feira, contabilizam-se a sexta, segunda, terça, quarta e quinta. A contagem nunca poderá iniciar-se na quinta-feira 4 de maio visto que o trabalhador/a nesse dia não faltou.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 15h às 24h de 2.ª a 6.ª

A mãe do/a trabalhador/a faleceu no dia 4 de maio (quinta-feira) às 10h.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na quinta-feira contabilizam-se a quinta, sexta, segunda, terça e quarta.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h com folgas fixas às segundas e quartas

A mãe do/a trabalhador/a faleceu no dia 4 de maio (quinta-feira) às 19h. O trabalhador/a trabalhou nesse dia das 9h às 18h.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na sexta-feira, contabilizam-se a sexta, sábado, domingo, terça e quinta. A contagem nunca poderá iniciar-se na quinta-feira 4 de maio visto que o trabalhador/a nesse dia não faltou.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

A mãe do/a trabalhador/a faleceu no dia 2 de fevereiro (sábado) às 19h.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na segunda-feira, contabilizam-se a segunda, terça, quarta, quinta e sexta.

- Trabalhador/a com Horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

A mãe do/a trabalhador/a faleceu no dia 28 de abril (sábado) às 19h. No dia 1 de maio (terça) é feriado.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na segunda-feira, contabilizam-se a segunda, quarta, quinta, sexta e segunda.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h com folgas fixas às segundas e quartas

A mãe do/a trabalhador/a faleceu no dia 2 de fevereiro (sábado) às 19h. O trabalhador/a trabalhou nesse dia das 9h às 18h.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta no domingo contabilizam-se a domingo, terça, quinta, sexta e sábado. A contagem nunca poderá iniciar-se no sábado 2 de fevereiro visto que o trabalhador/a nesse dia não faltou.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

A mãe do/a trabalhador/a faleceu no dia 3 de fevereiro (domingo) às 19h.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na segunda-feira, contabilizam-se a segunda, terça, quarta, quinta e sexta.

O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias?

O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, na medida em que não depende da vontade do/a trabalhador/a e impossibilitam o gozo do direito a férias que visa o descanso e recuperação física do/a trabalhador/a.

Exemplos:

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h com folgas fixas às sextas e quartas

O/a trabalhador/a tem 5 dias de férias marcados no período de 2 de julho (segunda-feira) a 8 de julho (domingo). O irmão do/a trabalhador/a faleceu no dia 29 de junho (sexta-feira) às 10h. O/a trabalhador/a comunicou no dia 29 de junho a entidade patronal que o irmão faleceu e que o funeral irá realizar-se no dia 30 de junho (sábado). Trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta no sábado, contabilizam-se o sábado (30 de junho) e domingo (1 de julho).

O trabalhador/a gozará os dias de férias a partir do dia 2 de Julho.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

O trabalhador/a tem 2 dias de férias marcados no período de 2 de julho (segunda-feira) a 3 de julho (terça-feira). O irmão do/a trabalhador/a faleceu no dia 28 de junho (quinta-feira) às 18h. O/a trabalhador/a comunicou no dia 29 de junho (sexta-feira) a entidade patronal que o irmão faleceu e que o funeral irá realizar-se nesse dia.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta na sexta-feira contabilizam-se a sexta (29 de junho) e segunda (2 de julho).

O/a trabalhador/a gozará o dia de férias remanescente: terça (3 de julho). O período correspondente aos dias de férias não gozados (1 dia) deve ser marcado por acordo ou, na

falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

O/a trabalhador/a tem 2 dias de férias marcados no período de 2 de julho (segunda-feira) a 3 de julho (terça-feira). O irmão do/a trabalhador/a faleceu no dia 28 de junho (quinta-feira) às 18h, no estrangeiro. O/a trabalhador/a comunicou no dia 29 de junho (sexta-feira) a entidade patronal que o irmão faleceu e que o funeral irá realizar-se no dia 2 de julho. Trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta na segunda-feira, contabilizam-se a segunda (2 de julho) e terça (3 de julho).

O período correspondente aos dias de férias não gozados (2 dias) deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição ao período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

O/a trabalhador/a tem 10 dias de férias marcados no período de 23 de abril (segunda-feira) a 4 de maio (sexta-feira). O pai do/a trabalhador/a faleceu no dia 23 de abril às 18h. O/a trabalhador/a comunicou no dia 24 de abril (terça-feira) a entidade patronal que o pai faleceu e que o funeral irá realizar-se nesse dia. No dia 25 de abril e 1 de maio é feriado. Trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na terça-feira, contabilizam-se a terça (24 abril), quinta, sexta, segunda e quarta (2 de maio).

O/a trabalhador/a gozará os dias de férias remanescentes: quinta (3 de maio) e sexta (4 de maio). O período correspondente aos dias de férias não gozados (7 dias) deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição ao período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

Quantos dias pode o trabalhador/a faltar para dar assistência aos membros do agregado familiar?

O/a trabalhador/a tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a cônjuge ou a pessoa que com ele viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha reta ascendente (pai, mãe, sogro, sogra, padrasto, madrastra, avó, avô, bisavô, bisavó) ou no 2.º grau da linha colateral (irmão, irmã, cunhado, cunhada).

A estes 15 dias acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador/a. No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

Entidade patronal pode exigir ao/à trabalhador/a para justificação de faltas:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
- c) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Quando deve ser feita a comunicação da falta justificada?

A ausência, quando previsível, é comunicada a entidade patronal, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias. As imprevisíveis, logo que possível.

A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada a entidade patronal com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Se à comunicação das faltas se seguirem imediatamente outras, tem de ser feita também a respetiva comunicação a entidade patronal mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

A falta de comunicação leva à injustificação da falta.

Como pode a entidade patronal exigir prova da justificação de falta?

Entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao/à trabalhador/a prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

A prova da situação de doença do/a trabalhador/a é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado/a médico/a e a situação de doença pode ser verificada por médico.

A apresentação a entidade patronal de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Se o/a trabalhador/a não apresentar prova do motivo da ausência ou da situação de doença, ou se se opuser, sem motivo atendível, à verificação da doença, a ausência é considerada injustificada.

Para fiscalização da situação de doença aplica-se o regime já enunciado para fiscalização de doença durante o período de férias, previsto nos artigos 17º a 22º da Lei nº 105/2009, de 14 Setembro.

Todas as faltas justificadas são pagas pela entidade patronal?

Não. Determinam a perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- Por motivo de doença, desde que o/a trabalhador/a beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o/a trabalhador/a tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- A falta para assistência a membro do agregado familiar;
- As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- A autorizada ou aprovada pela entidade patronal.

A falta para assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Quais são as consequências das faltas injustificadas?

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do/a trabalhador/a. Considera-se que o/a trabalhador/a praticou uma infração grave se faltou injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado.

Neste caso, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta. Se o/a trabalhador/a chegar com atraso superior a trinta ou sessenta minutos, pode entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante essa parte ou todo o período normal de trabalho.

E as ausências dos candidatos a cargos públicos são pagas?

Apesar do disposto na lei, deverá entender-se que durante o período de 11 dias de campanha eleitoral, os candidatos a eleições para cargos públicos (candidatos efetivos ou suplementes, estes no mínimo legal exigível), têm direito a dispensa no exercício das respetivas funções, contando esse tempo para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efetivo - cfr artigo 47º da Lei Orgânica 1/2001, de 14 de Agosto e artigo único da Lei Orgânica 3/2005 de 29 de Agosto.

O/a trabalhador/a pode ser despedido por faltar injustificadamente ao trabalho?

Sim, faltas injustificadas que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

O/a trabalhador/a pode pedir a substituição da perda de retribuição determinada pela falta por outra sanção?

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- Por renúncia a dias de férias em igual número, só podendo o/a trabalhador/a renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, mediante declaração expressa do/a trabalhador/a comunicada a entidade patronal;
- Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, quando o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permita.

A substituição da perda de retribuição por motivo de falta não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Existe alguma possibilidade da entidade patronal fiscalizar a doença do trabalhador/a no período de férias?

Sim. Para efeitos de verificação de incapacidade temporária para o trabalho por doença do trabalhador/a, entidade patronal requer a sua submissão à comissão de verificação de incapacidade temporária da segurança social da área da residência habitual do trabalhador/a.

Entidade patronal deve, na mesma data, informar o trabalhador/a do requerimento.

Depois de requerido, os serviços da segurança social devem, no prazo 48 horas a contar da receção do requerimento:

- Convocar o trabalhador/a para se apresentar à comissão de verificação de incapacidade temporária, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas 48 horas seguintes;
- Informar entidade patronal dessa convocação;
- Informar o trabalhador/a de que aquando da sua observação, deve apresentar informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade;
- Em caso de impossibilidade de comparência por motivo atendível, o trabalhador/a deve comunicar o facto nas vinte e quatro horas seguintes à receção da convocatória;

- A sua não comparência, sem motivo atendível tem como consequência que os dias de alegada doença podem ser considerados faltas injustificadas ou que, caso ocorram em período de férias, são considerados na duração do gozo destas.

Os serviços da segurança social devem comunicar a entidade patronal:

- nas vinte e quatro horas seguintes à receção do requerimento a impossibilidade de realizar a verificação da situação de doença, nos três dias úteis seguintes
- a não realização do exame médico, por falta de comparência do trabalhador/a com indicação do motivo impeditivo alegado por este, ou por estar a decorrer um período de incapacidade temporária para o trabalho por doença anteriormente verificada, sendo este o caso, nas vinte e quatro horas seguintes à receção do requerimento.

Após a realização do exame, os serviços da segurança social devem comunicar a entidade patronal e ao trabalhador/a se este está ou não apto para desempenhar a atividade, nas vinte e quatro horas subsequentes.

O que deve fazer o trabalhador/a se não puder comparecer ao exame médico para o qual foi convocado?

O trabalhador/a que com motivo justificável não possa comparecer ao exame médico deve, em qualquer caso, informar dessa impossibilidade a entidade que o tiver convocado, até à data prevista para o exame ou, se não tiver sido possível, nas vinte e quatro horas seguintes. Dependendo da natureza do impedimento do trabalhador/a, é marcada nova data para o exame, a ter lugar dentro das quarenta e oito horas seguintes e, se necessário, no domicílio do trabalhador/a.

Entidade patronal pode designar um médico para fiscalizar a doença do trabalhador/a?

No caso em que a segurança social tenha impossibilidade de realizar a verificação da situação de doença ou se decorreram 48 horas após a entrega do requerimento e não tenha havido comunicação a entidade patronal da convocação do/a trabalhador/a, entidade patronal pode

indicar um médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior a entidade patronal.

Entidade patronal pode ainda indicar um médico para verificação da situação de doença do/a trabalhador/a, caso seja informado de que o exame médico não se realizou nos três dias úteis seguintes ao requerimento ou em situação de impedimento do/a trabalhador/a se não tiver obtido indicação de nova data para o exame por parte dos serviços da segurança social nas quarenta e oito horas.

A verificação efetuada por médico designado pela entidade patronal respeita todas as imposições inerentes à verificação pelos serviços da segurança social.

O que acontece no caso dos pareceres médicos terem diagnósticos diferentes?

Em caso de divergência entre o atestado para prova da situação de doença apresentado pelo/a trabalhador/a e o parecer do/a médico/a que verificou a doença, pode ser requerida junto da segurança social por qualquer das partes a apreciação por comissão de reavaliação.

A reavaliação da situação de doença do/a trabalhador/a é feita por intervenção de comissão de reavaliação dos serviços da segurança social da área da residência habitual deste. Esta comissão é constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside com o respetivo voto de qualidade, um indicado pelo/a trabalhador/a e outro pela entidade patronal. Pode no entanto a comissão de reavaliação ser apenas constituída por dois médicos, se entidade patronal ou trabalhador/a não indicaram médico. Se simultaneamente entidade patronal e o/a trabalhador/a não indicarem médico, cabe à Segurança Social a designação de outro/a médico/a.

O/a médico/a que procedeu à avaliação pode comunicar o resultado da mesma?

O/a médico que proceda à verificação da situação de doença só pode comunicar a entidade patronal se o/a trabalhador/a está ou não apto para desempenhar a atividade. A comunicação deve ser feita a entidade patronal nas vinte e quatro horas seguintes à verificação da situação de doença.

Quem pode pedir uma reavaliação da situação de doença?

A reavaliação da situação de doença pode ser requerida por qualquer das partes nas vinte e quatro horas seguintes ao conhecimento do resultado da verificação da mesma, devendo, na mesma data, comunicar esse pedido à contraparte. Quem requerer a reavaliação deve indicar o/a médico/a ou declarar que prescinde dessa faculdade, podendo a outra parte indicar médico no prazo de vinte e quatro horas a seguir ao conhecimento do pedido. Os serviços da segurança social devem, no prazo de quarenta e oito horas a contar da receção do requerimento, convocar o/a trabalhador/a para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nos três dias úteis seguintes; informar o trabalhador/a de que se não comparecer ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, devendo apresentar no dia do exame informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade. A comissão deve proceder à reavaliação da situação de doença do/a trabalhador/a no prazo de oito dias a contar da apresentação do requerimento e comunicar o resultado da mesma a este e a entidade patronal, nas vinte e quatro horas seguintes à realização da verificação.

Como devem ser efetuadas as comunicações referentes à situação de doença?

As comunicações devem ser efetuadas por meio célere, designadamente telegrama, telefone, telefax, ou correio eletrónico.

Pode o resultado da verificação ser utilizada pela entidade patronal para desfavorecer o trabalhador/a?

Não, entidade patronal não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o/a trabalhador/a no resultado da verificação da situação de incapacidade temporária para o trabalho por doença, enquanto decorrer o prazo para requerer a reavaliação ou, se esta for requerida, até à decisão final.

Férias

Qual a legislação que regulamenta o direito a férias?

- Artigos 237.º a 247.º, art.º 257.º e art.º 264.º do Código do Trabalho;
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho;
- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, de 20 de Setembro.

Quais as características gerais do direito a férias?

O/a trabalhador/a tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

Pode o trabalhador/a renunciar ao direito a férias?

Em princípio o direito a férias é irrenunciável, e o gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do/a trabalhador/a, por qualquer compensação económica ou outra.

Contudo, o/a trabalhador/a pode gozar apenas 20 dias úteis de férias, renunciando às restantes ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição nem do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

A que férias tem o/a trabalhador/a direito?

O/a trabalhador/a tem direito a um período mínimo de 22 dias úteis de férias por ano.

Para efeitos de férias, consideram-se dias úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.

Caso os dias de descanso do/a trabalhador/a coincidam 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.

Contudo, também existem regras especiais para a execução deste direito:

No ano de admissão, o/a trabalhador/a tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato. No caso de terminar o ano civil sem que o/a trabalhador/a tenha completado os seis meses, as férias podem ser gozadas até 30 de Junho do ano civil seguinte. No entanto, nenhum trabalhador/a pode gozar, nesse ano, mais de 30 dias úteis de férias, salvo se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permitir.

Qual o direito a férias de um/a trabalhador/a com um contrato inferior a 6 meses?

O/a trabalhador/a com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

Nos contratos inferiores a seis meses, as férias devem ser gozadas antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Terá o/a trabalhador/a direito a férias no ano em que cessa o impedimento prolongado iniciado em ano anterior?

No ano de cessação de impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o/a trabalhador/a tem direito a férias em termos idênticos ao ano de admissão. Isto é, o trabalhador/a tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato. No caso de terminar o ano civil sem que o/a trabalhador/a tenha completado os seis meses, as férias podem ser gozadas até 30 de Junho do ano civil seguinte. No entanto, nenhum/a trabalhador/a pode gozar, nesse ano, mais de 30 dias úteis de férias, salvo se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o permitir.

E se o impedimento prolongado tiver início e fim no mesmo ano?

Nestas circunstâncias, em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, já vencidas, por motivo de impedimento do/a trabalhador/a, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

É possível ao trabalhador/a acumular férias de vários anos?

Em princípio as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem.

Porém, se houver acordo entre empregador e trabalhador/a ou sempre que o trabalhador/a pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro, estas podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, acumuladas, ou não, com as vencidas no início deste ano.

Além disso, por acordo entre empregador e trabalhador/a, pode este acumular o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa.

Como e por quem são marcadas as férias?

As férias são marcadas por acordo entre empregador e trabalhador/a. Não havendo acordo, as férias devem ser marcadas pela entidade patronal, não podendo ter início em dia de descanso semanal do/a trabalhador/a, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador/a interessado.

Em pequena, média ou grande empresa, entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores/as admita época diferente.

Na falta de acordo, entidade patronal que exerça atividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os/as trabalhadores/as têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.

Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os/as trabalhadores/as em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

Cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, assim como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, devem gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para entidade patronal.

O gozo de férias pode ser interpolado, desde que haja acordo entre empregador e trabalhador/a e desde que gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Entidade patronal deve elaborar o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador/a, até 15 de Abril de cada ano, e mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Pode entidade patronal encerrar a empresa ou o estabelecimento para férias?

Sim. Desde que seja compatível com a natureza da atividade, pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias, nos seguintes casos:

- Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores/as;
- Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir.

Entidade patronal pode, ainda, encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos/as trabalhadores/as, durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal, e em dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal. Neste último caso, deve entidade patronal informar os/as trabalhadores/as do respetivo encerramento até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

Depois de marcadas podem as férias ser alteradas, por motivo relativo à empresa?

Sim. Relativamente à empresa, razões imperiosas do funcionamento da empresa podem obrigar ao adiamento ou a interrupção das férias, tendo o/a trabalhador/a direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprove ter sofrido com a alteração.

A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o/a trabalhador/a tenha direito.

Se a cessação do contrato estiver sujeita a aviso prévio, entidade patronal pode determinar a antecipação das férias para o momento anterior à data da cessação.

E por motivo relativo ao trabalhador/a também poderão ser alteradas as férias?

Sim, o gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o/a trabalhador/a esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador, prosseguindo após o termo do impedimento, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição ao período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

Em caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo de férias por motivo de impedimento do/a trabalhador/a, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

A doença é justificada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico, mas pode ser fiscalizada por médico.

Caso o/a trabalhador/a se oponha à verificação da situação de doença, sem motivo atendível, determina que a ausência seja considerada injustificável.

O que acontece se entidade patronal não der férias ao trabalhador/a?

Caso entidade patronal obste culposamente ao gozo de férias, o/a trabalhador/a tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Pode o/a trabalhador/a exercer outra atividade durante as férias?

Não, o/a trabalhador/a não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a vier a exercer cumulativamente ou entidade patronal o autorizar.

O/a trabalhador/a que trabalhe noutra atividade durante as férias, para além de cometer uma infração disciplinar, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição das férias e subsídio, revertendo metade para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

Nesta conformidade, empregador pode proceder a descontos na retribuição do/a trabalhador/a até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

As faltas são descontadas nas férias?

Em princípio as faltas não têm efeito sobre as férias. Mas se as faltas determinarem perda de retribuição o/a trabalhador/a pode substituir um dia de falta por um dia de férias, salvaguardado um período de 20 dias úteis ou da proporção correspondente no ano da admissão.

O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias?

O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, na medida em que não depende da vontade do/a trabalhador/a e impossibilitam o gozo do direito a férias que visa o descanso e recuperação física do trabalhador/a.

Exemplos:

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h com folgas fixas às sextas e quartas

Trabalhador/a tem 5 dias de férias marcados no período de 2 de julho (segunda-feira) a 8 de julho (domingo). O irmão do/a trabalhador/a faleceu no dia 29 de junho (sexta-feira) às 10h. O/a trabalhador/a comunicou no dia 29 de junho a entidade patronal que o irmão faleceu e

que o funeral irá realizar-se no dia 30 de junho (sábado). Trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta no sábado, contabilizam-se o sábado (30 de junho), domingo, segunda, terça e quinta (5 de julho).

Trabalhador/a gozará os dias de férias remanescentes: sábado (7 de julho) e domingo (8 de julho). O período correspondente aos dias de férias não gozados (3 dias) deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição ao período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

Trabalhador/a tem 2 dias de férias marcados no período de 2 de julho (segunda-feira) a 3 de julho (terça-feira). O irmão do/a trabalhador/a faleceu no dia 28 de junho (quinta-feira) às 18h. O/a trabalhador/a comunicou no dia 29 de junho (sexta-feira) a entidade patronal que o irmão faleceu e que o funeral irá realizar-se nesse dia.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta na sexta-feira contabilizam-se a sexta (29 de junho) e segunda (2 de julho).

Trabalhador/a gozará o dia de férias remanescente: terça (3 de maio). O período correspondente aos dias de férias não gozados (1 dia) deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

Trabalhador/a tem 2 dias de férias marcados no período de 2 de julho (segunda-feira) a 3 de julho (terça-feira). O irmão do/a trabalhador/a faleceu no dia 28 de junho (quinta-feira) às 18h, no estrangeiro. O/a trabalhador/a comunicou no dia 29 de junho (sexta-feira) a entidade patronal que o irmão faleceu e que o funeral irá realizar-se no dia 2 de julho. O/a trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos dois dias consecutivos de falta na segunda-feira, contabilizam-se a segunda (2 de julho) e terça (3 de julho).

O período correspondente aos dias de férias não gozados (2 dias) deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição ao período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

- Trabalhador/a com horário de trabalho das 9h às 18h de 2.ª a 6.ª

Trabalhador/a tem 10 dias de férias marcados no período de 23 de abril (segunda-feira) a 4 de maio (sexta-feira). O pai do/a trabalhador/a faleceu no dia 23 de abril às 18h. O/a trabalhador/a comunicou no dia 24 de abril (terça-feira) a entidade patronal que o pai faleceu e que o funeral irá realizar-se nesse dia. No dia 25 de abril e 1 de maio é feriado. O/a trabalhador/a e empregador acordaram que o gozo das faltas irá iniciar-se no dia do funeral.

Iniciando-se a contagem dos cinco dias consecutivos de falta na terça-feira, contabilizam-se a terça (24 abril), quinta, sexta, segunda e quarta (2 de maio).

O/a trabalhador/a gozará os dias de férias remanescentes: quinta (3 de maio) e sexta (4 de maio). O período correspondente aos dias de férias não gozados (7 dias) deve ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, sem sujeição ao período de férias estabelecido no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

Cessando o contrato de trabalho, que direitos do trabalhador/a, no que concerne a férias?

Cessando o contrato de trabalho, o/a trabalhador/a tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondente a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação

Em 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/a tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador/a, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Qual a retribuição correspondente ao período de férias, e respetivo subsídio?

A retribuição do subsídio de férias corresponde à que o trabalhador/a receberia se estivesse em serviço efetivo.

Além desta retribuição, o/a trabalhador/a tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho, correspondente à retribuição mínima de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias.

Exemplo 1: A que férias tem direito um trabalhador/a admitido em 1 de Maio de 2014?

O/a trabalhador/a tem direito no ano em que é contratado (2014), a 16 dias úteis de férias (8 meses X 2 dias úteis = 16 dias úteis), as quais podem ser gozadas após 6 meses de execução do contrato, ou seja, em Novembro, e deverão sê-lo até ao final do ano. No ano seguinte, tem direito a mais 22 dias úteis de férias.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 2: A que férias tem direito um/a trabalhador/a admitido em 1 de Julho de 2014?

O/a trabalhador/a tem direito, no ano de admissão (2014), a 12 dias úteis de férias (6 meses X 2 dias úteis = 12 dias úteis), que se vencem já no ano seguinte, devendo ser gozados até 30 de Junho. Em 2015, vence o direito a mais 22 dias úteis de férias. Todavia, como ambos os períodos de férias serão, necessariamente, gozados no ano civil seguinte ao da admissão, a soma desses 2 períodos de férias atinge 34 dias úteis de férias (12 + 22 = 34 dias úteis). Acontece que o/a trabalhador/a no ano civil subsequente ao da admissão não pode gozar mais de 30 dias úteis de férias. As férias do/a trabalhador/a, que eram 34 dias, serão reduzidas a 30 dias úteis.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 3: Que férias tem um/a trabalhador/a admitido a 1 de Junho de 2014?

No ano da admissão (2014) tem direito a 14 dias úteis de férias (7 meses X 2 dias = 14 dias), cujo gozo pode ter lugar a partir de 1 de Dezembro. Neste caso, os 14 dias de férias do ano de admissão não se somam com os 22 dias úteis que se vencem no ano seguinte porque após o momento do vencimento das férias no ano de admissão, ou seja, em 1 de Dezembro, tem o/a

trabalhador/a tempo suficiente para gozar na totalidade, o seu direito a férias. E mesmo que venha a gozar esse período de férias no ano seguinte, não se pode aplicar o disposto no artigo 239.º n.º 3 do Código de Trabalho, ou seja, não se reduzirá a 30 dias. Se as férias no ano de admissão se venceram ainda nesse ano de contratação, com a possibilidade de serem gozadas nesse ano, já não poderão ser cumuladas com as férias vencidas no ano subsequente, para efeitos de aplicação do limite de 30 dias.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 4: Contratos a termo inferior a 6 meses.

Os contratos a termo de duração inferior a seis meses têm um regime específico de férias. No caso de o contrato durar menos de seis meses, o/a trabalhador/a tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, ou seja, por exemplo, um/a trabalhador/a com um contrato de 3 meses, tem direito a 3 meses X 2 dias úteis = 6 dias úteis.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 5: Contratos a termo superior a seis meses.

Se o/a trabalhador/a tiver um contrato de duração igual ou superior a 6 meses as férias serão proporcionais ao período da duração do contrato. Se o contrato tiver a duração de 6 meses, o direito a férias é de 11 dias úteis, (22 dias úteis:12 meses = 1,83 dias úteis X 6 meses = 11 dias).

Um contrato celebrado em 30 de Junho de um ano, só perfaz 12 meses às 24 horas do dia 30 de Junho do ano subsequente. (artigo 279º alínea c) do CC).

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 6: Início das férias.

Se um/a trabalhador/a exercer a sua atividade de segunda-feira a sábado, com dia de descanso semanal, por ex: à segunda-feira, o seu período de férias não se pode iniciar no dia de descanso semanal. Considerando que são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados e prestando trabalho ao sábado, será considerado para efeitos de férias a segunda-feira em substituição do sábado.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 7: Suspensão das férias por doença.

Um/a trabalhador/a inicia o gozo de 15 dias úteis de férias no dia 1 de Agosto de 2014, as quais terminam no dia 22 de Agosto. Acontece que o/a trabalhador/a adoeceu no dia 8 de Agosto, e avisa entidade patronal de que está doente, ficando as férias suspensas. O/a trabalhador/a sente-se melhor e retoma o gozo de férias no dia 17 de Agosto até ao dia 22. Os restantes dias de férias que não foram gozados por o/a trabalhador/a ter ficado doente, serão marcados por acordo. E na falta deste, a sua marcação cabe à entidade patronal, podendo ser marcadas ainda que fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 8 Um/a trabalhador/a que suspende o seu contrato em 1 de Maio de 2013, regressando ao serviço em meados de Abril de 2015. Qual o direito a férias deste trabalhador/a?

No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, as férias vencem-se nos termos previstos para o ano de admissão, ou seja, o/a trabalhador/a tem direito a dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, nesse ano, até vinte dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato, podendo ser gozadas, no caso do ano civil terminar antes, até 30 de Junho do ano subsequente.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 9: Um trabalhador/a que adoece a 1 de Junho de 2010, ficando o seu contrato de trabalho suspenso e vai para a reforma em Fevereiro de 2012. Que férias tem direito este trabalhador/a?

Cessando o contrato de trabalho após impedimento prolongado do trabalhador/a, este tem direito à retribuição correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão, e respetivo subsídio.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 10: A que férias tem direito um trabalhador/a que foi admitido em 1 de Fevereiro de 2014 e cessa a relação laboral no fim de Maio de 2015?

O/a trabalhador/a tem direito às férias do ano da admissão, 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis e que se vencem após seis meses completos de trabalho (11 meses X 2 dias = 22 dias), não podendo no ano da contratação ter mais do que 20 dias úteis. No dia 1 de Janeiro de 2015 venceu o direito a mais 22 dias úteis. Porém, como cessa o contrato de trabalho no fim de Maio de 2015, ou seja, no ano civil subsequente ao ano da admissão, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o/a trabalhador/a tem direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato (ou seja, se 22 dias úteis de férias se referem a

12 meses, então aos 16 meses do exemplo em apreço corresponderão o gozo de 28,61 dias úteis de férias).

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 11: Uma trabalhadora foi admitida em 1 de Outubro de 2014, suspendendo o contrato em Julho de 2015 por motivo de doença até Novembro de 2015. Nessa mesma data (Novembro) entrou em licença de maternidade. A que férias tem direito esta trabalhadora em 2016?

No ano da contratação a trabalhadora teve direito a 2 dias úteis por cada mês (3 meses X 2 dias úteis = 6 dias úteis) que devem ser gozados até 30 de Junho de 2015. Em Março de 2015 (após 6 meses de execução do contrato) terá direito a gozar mais 22 dias úteis de férias. Mas como não as gozou por ter o contrato suspenso por doença, tem que receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozadas ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio. A 1 de Janeiro de 2016 adquire o direito a 22 dias úteis de férias, porque apesar do gozo de licença de maternidade, esta conta como prestação efetiva de trabalho.

Alguns exemplos práticos ajudarão a compreender o direito a férias. Exemplo 12: A que férias tem direito um/a trabalhador/a que foi admitido em 1 de Maio de 2014 e que suspendeu o contrato de trabalho desde Fevereiro de 2015 até 15 de Dezembro de 2015, por ter sofrido acidente de trabalho?

O/a trabalhador/a tem direito no ano que é contratado, a 16 dias úteis de férias (8 meses X 2 dias úteis = 16 dias úteis), os quais se vencem após 6 meses de execução do contrato, ou seja, vencem-se em Novembro e deverão ser gozados até ao final do ano. No ano seguinte, tem direito a mais 22 dias úteis de férias, que se venceram em Janeiro de 2015 e que não foram gozadas pelo facto do trabalhador/a ter sofrido o acidente. Em Janeiro de 2016, o/a trabalhador/a está ao serviço, vencendo o direito a mais 22 dias de férias, às quais não pode ser aplicada a majoração de férias.

Neste caso o/a trabalhador/a tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Feriados

Qual a legislação que regulamenta os feriados?

Arts. 234.º a 236º CT

Quais são os feriados obrigatórios?

Os feriados obrigatórios são:

- 1 de janeiro
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de abril
- 1 de maio
- Corpo de Deus
- 10 de junho
- 15 de agosto
- 5 de outubro
- 1 de novembro
- 1, 8 e 25 de dezembro

Existem outros feriados além dos feriados obrigatórios?

Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho, a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade. Estes feriados facultativos podem ser substituídos por outros acordados entre empregador e trabalhador/a.

Todas as empresas podem laborar nos dias considerados feriados obrigatórios?

Não. As atividades que não sejam permitidas aos domingos têm de encerrar ou suspender a laboração.

Podem os contratos de trabalho ou os instrumentos de regulamentação coletiva indicar feriados diferentes?

Não. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos acima referidos.

Formação profissional

O que é formação contínua?

Por formação contínua entende-se o processo de aquisição de conhecimentos, desenvolvido após a formação profissional inicial. Tem como finalidades a adaptação do/a trabalhador/a às transformações tecnológicas, técnicas e organizacionais, melhorar a sua empregabilidade e aumentar a competitividade e a produtividade da empresa.

A responsabilidade pela formação contínua está atribuída por lei à entidade patronal.

Quais são os direitos do trabalhador/a em matéria de formação?

O/a trabalhador/a tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua, que podem ser antecipadas ou diferidas por quatro anos, de acordo com o plano plurianual de formação elaborado pela entidade patronal.

Após o termo deste período de dois anos, o/a trabalhador/a fica com um crédito de horas de igual número para frequentar formação por sua iniciativa. Neste caso, o/a trabalhador/a deve comunicar à entidade patronal a sua intenção de frequentar formação por sua iniciativa com a antecedência mínima de 10 dias.

A formação frequentada pelo trabalhador/a dá ainda direito à emissão de certificado de formação e a registo na Caderneta Individual de Competências do Trabalhador/a, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

Dando-se o caso da entidade patronal não assegurar ao trabalhador/a, ao longo de dois anos, as 35 horas de formação anual, fica o trabalhador/a legitimado a utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação anual que não recebeu, para frequência de acções de formação por sua iniciativa.

Neste caso, o/a trabalhador/a deve comunicar à entidade patronal a sua intenção com a antecedência mínima de 10 dias e a formação por si escolhida deve ter correspondência com a actividade prestada, respeitar as tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

As horas de formação não organizadas pela entidade patronal convertem-se, quanto aos trabalhadores/as não contemplados por essas horas, em créditos acumuláveis ao longo de três anos, findo os quais cessa.

O exercício do direito de utilização dos créditos de horas de formação acumuladas da escolha do/a trabalhador/a podem e devem ser utilizados durante o período normal de trabalho.

O exercício do crédito de horas vale como serviço efectivo e confere direito a retribuição, o que significa que não será descontado no vencimento do trabalhador/a.

As horas que o/a trabalhador/a tem de dispensa ao trabalho para frequência de aulas e as faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do Estatuto de Trabalhador/a Estudante, contam para as 35 horas de formação anual contínua.

As ausências ao trabalho dadas pelo/a trabalhador/a no âmbito de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências são consideradas no cômputo das 35 horas de formação anual contínua.

Cessando o contrato de trabalho, o/a trabalhador/a tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Entidade patronal tem de assegurar em cada ano formação a todos os trabalhador/es da empresa?

Não. A entidade patronal deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10% dos trabalhadores da empresa. Isso não impede que deva elaborar o plano de formação plurianual, de forma a garantir a totalidade dos direitos dos trabalhadores/as (35 horas anuais)

ou a permitir e conceder crédito de horas para que o trabalhador/a frequente acções de formação da sua iniciativa.

O/a trabalhador/a contratado a termo tem direito a formação contínua?

Sim, se for contratado a termo por período igual ou superior a três meses, caso em que terá direito a um número de horas de formação contínua proporcional à duração do contrato nesse ano.

O/a trabalhador/a temporário tem direito a formação contínua?

Sim, a empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador/a temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses, caso em que a duração mínima da formação contínua é de oito horas; A empresa utilizadora pode assegurar a formação contínua de trabalhador/a temporário ao seu serviço.

Pode a empresa/empresa de trabalho temporário/agência privada de colocação/empresa de recrutamento, exigir o pagamento da formação dada ao trabalhador/a?

Não. Em nenhum dos casos pode ser exigida ao trabalhador/a, trabalhador/a temporário ou candidato a emprego qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.

O/a trabalhador/a tempo parcial tem direito a formação contínua?

Sim. Nos termos legais, o trabalhador/a a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador/a a tempo completo em situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado pela entidade patronal por razões objectivas.

O/a trabalhador/a menor de 16 anos tem direito a formação contínua?

Sim. A entidade patronal deve assegurar a formação profissional de menor que esteja ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

A formação contínua tem que decorrer obrigatoriamente em horário de trabalho? E as horas de formação que decorram depois do horário de trabalho, são pagas? De que modo?

Não, a formação contínua não tem que decorrer necessariamente durante o horário de trabalho. Todavia, se ocorrer para além do período normal de trabalho, se não exceder as duas horas diárias, não será, até este limite, considerado trabalho suplementar e, por isso, tais horas devem ser pagas em singelo. Depois desse limite, todas as horas serão consideradas como trabalho suplementar, devendo ser remuneradas como tal.

Qual é o conteúdo da formação contínua?

A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela entidade patronal, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador/a.

A formação contínua deve ainda ser organizada de forma a cobrir alguns domínios que a lei considera fundamentais desde logo, as exigências da função a exercer pelo trabalhador/a, ponderando-se a qualificação que o mesmo detenha, o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores/as, equacionadas a partir das necessidades de incremento da produtividade e da competitividade da empresa, as competências consideradas transversais no âmbito das tecnologias de informação e comunicação ou língua estrangeira e a segurança e saúde no trabalho.

Se entidade patronal assegurar a formação em segurança e saúde no trabalho, esta conta para o cômputo das 35 horas de formação contínua?

Sim, desde que tenha em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado, nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro (Lei que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho), alterada pela Lei n.º 42/2012,

de 28 de agosto e pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e preencha os requisitos previstos no n.º 3 do artigo 131.º do Código do Trabalho.

Entidade patronal atribuiu novas funções ao trabalhador/a. O trabalhador/a tem que ter formação sobre as mesmas?

Sim. Sempre que o exercício de funções acessórias às habitualmente desempenhadas exigir especial qualificação do trabalhador/a, o mesmo tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

Quem é que pode desenvolver a formação contínua?

A formação contínua pode ser desenvolvida pela entidade patronal, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

A formação profissional contínua desenvolvida pela entidade patronal tem de ser obrigatoriamente certificada?

De acordo com o regime jurídico vigente, a formação profissional contínua prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho não tem de ser certificada (podendo sê-lo ou não, dependendo do tipo de entidade que a desenvolve).

Entidade patronal que desenvolver formação contínua ao abrigo do Código do Trabalho tem de ser necessariamente possuidor de certificação?

Entidade patronal não tem de ser uma entidade certificada (ou recorrer a uma) para poder ministrar formação profissional contínua, bastando apenas ter conhecimentos profissionais para o efeito.

Assim, a formação assumida pela entidade patronal, poderá ser ministrada por ele próprio, por um trabalhador/a da empresa ou por um formador externo, desde que os conteúdos da formação coincidam ou sejam afins com a atividade prestada pelo trabalhador/a.

A que dá lugar a frequência de uma ação de formação profissional contínua?

Dá lugar à emissão de documento comprovativo. No caso de conclusão com aproveitamento de ação de formação contínua realizada por entidade formadora não certificada (nomeadamente a assumida pela entidade patronal) a sua comprovação é feita por certificado de formação profissional (artigo 7.º, n.º 8 do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro). O certificado de formação profissional tem o seu modelo regulamentado na Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho. Tratando-se de ações de formação, designadamente que assumam a forma de conferência, seminário, ou outras que não pressuponham conclusão com aproveitamento, não necessitam de adotar o modelo de certificado legalmente previsto (artigo 3.º, n.º 3 da Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho).

O registo na Caderneta Individual de Competências é facultativo (Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho), salvo nas situações em que a lei determine o contrário.

Como pode a entidade patronal assegurar a formação contínua?

Entidade patronal pode assegurar a formação contínua dos trabalhadores/as, quer através de ações a desenvolver na empresa ou supletivamente, através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador/a.

A lei nada refere acerca do local onde deve ser ministrada a formação aos trabalhadores/as, mas a mesma deve ser ministrada em local e com os métodos pedagógicos que melhor cumpram os fins pretendidos pela mesma.

Existe alguma obrigatoriedade de elaboração pela entidade patronal de diagnóstico de levantamento de necessidades formativas e plano de formação anual ou plurianual ou de registo da formação?

Sim. A entidade patronal deve elaborar o plano de formação, anual ou plurianual, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores/as.

O plano de formação deve especificar, entre outros, os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, o local e o horário de realização das mesmas.

Entidade patronal deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projeto de plano de formação a cada trabalhador/a, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, à comissão intersindical, à comissão sindical ou aos delegados sindicais.

As microempresas, isto é, as que empregam menos de dez trabalhadores/as, não estão abrangidas por esta obrigação.

Entidade patronal deve incluir os elementos sobre a formação contínua assegurada em cada ano no quadro da informação sobre a atividade social da empresa, atualmente constante do “anexo C” do Relatório Único, aprovado pela Portaria nº 55/2010, de 21 de Janeiro.

A formação que o/a trabalhador/a escolha quando utiliza o crédito de horas, é paga pela entidade patronal ou é custeada por si?

A formação contínua de um mínimo de 35 horas anuais é um custo da entidade patronal. Contudo, neste caso, determina o Código do Trabalho que por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

Que diplomas legais posso consultar em caso de dúvidas?

Nesta matéria é fundamental a consulta do Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, diploma que estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações, a Portaria n.º 474/2010, de 8 de julho, diploma que estabelece o modelo de certificado de formação profissional e ainda a Portaria n.º 475/2010, de 8 de julho, diploma que aprova o modelo da caderneta individual de competências, para além claro está dos artigos 130.º a 133.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e ainda os artigos 13.º a 15.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, diploma que Regulamenta o Código do Trabalho, todos disponíveis em www.dre.pt.

Pode também ser consultada a orientação interna da ACT sobre formação profissional contínua.

Também se afigura útil a consulta do site da Agência Nacional para a Qualificação (ANQ) em www.anqep.gov.pt

Link útil: <http://www.act.gov.pt>