

Contém as seguintes alterações:

Ver versões do diploma:

- [Lei n.º 73/2017, de 16/08](#)
- [Lei n.º 28/2016, de 23/08](#)
- [Lei n.º 8/2016, de 01/04](#)
- [Lei n.º 120/2015, de 01/09](#)
- [Lei n.º 28/2015, de 14/04](#)
- [Lei n.º 55/2014, de 25/08](#)
- [Lei n.º 27/2014, de 08/05](#)
- [Lei n.º 69/2013, de 30/08](#)
- [Lei n.º 47/2012, de 29/08](#)
- [Retificação n.º 38/2012, de 23/07](#)
- [Lei n.º 23/2012, de 25/06](#)
- [Lei n.º 53/2011, de 14/10](#)
- [Lei n.º 105/2009, de 14/09](#)
- [Rect. n.º 21/2009, de 18/03](#)

- **15ª versão - a mais recente** (Lei n.º 73/2017, de 16/08)
- [14ª versão](#) (Lei n.º 28/2016, de 23/08)
- [13ª versão](#) (Lei n.º 8/2016, de 01/04)
- [12ª versão](#) (Lei n.º 120/2015, de 01/09)
- [11ª versão](#) (Lei n.º 28/2015, de 14/04)
- [10ª versão](#) (Lei n.º 55/2014, de 25/08)
- [9ª versão](#) (Lei n.º 27/2014, de 08/05)
- [8ª versão](#) (Lei n.º 69/2013, de 30/08)
- [7ª versão](#) (Lei n.º 47/2012, de 29/08)
- [6ª versão](#) (Retificação n.º 38/2012, de 23/07)
- [5ª versão](#) (Lei n.º 23/2012, de 25/06)
- [4ª versão](#) (Lei n.º 53/2011, de 14/10)
- [3ª versão](#) (Lei n.º 105/2009, de 14/09)
- [2ª versão](#) (Rect. n.º 21/2009, de 18/03)
- [1ª versão](#) (Lei n.º 7/2009, de 12/02)

## SUBSECÇÃO VIII

### Descanso semanal

#### Artigo 232.º

##### Descanso semanal

- 1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.
- 2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:
  - a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
  - b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;
  - c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
  - d) Em actividade de vigilância ou limpeza;
  - e) Em exposição ou feira.
- 3 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.
- 4 - O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### Artigo 233.º

##### Cumulação de descanso semanal e de descanso diário

- 1 - Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º
- 2 - O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.
- 3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável:
  - a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;
  - b) Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;
  - c) Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea viii) da alínea e);
  - d) Em situação de acréscimo previsível de actividade no turismo.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

## SUBSECÇÃO IX

### Feriados

#### Artigo 234.º

##### Feriados obrigatórios

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

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

*Contém as alterações dos seguintes diplomas:*

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

- Lei n.º 8/2016, de 01/04

*Consultar versões anteriores deste artigo:*

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

-2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25/06

#### Artigo 235.º

##### Feriados facultativos

1 - Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 - Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

##### Jurisprudência

###### 1. Ac. do STJ de 17.11.2016

I- Desde a vigência do DL n.º 874/76 de 28/12, doutrina que transitou para o CT/2003, bem como para o CT/2009, a terça-feira de carnaval é considerada um feriado facultativo, pelo que a empresa não é obrigada a suspender a sua laboração nesse dia.

II- Os usos correspondem a práticas sociais reiteradas não acompanhadas da convicção de obrigatoriedade, em cuja noção está ínsita ou implícita a ideia de uma reiteração ou repetição dum comportamento ao longo do tempo.

III- Concedendo a empresa o gozo da terça-feira de Carnaval a todos os seus trabalhadores, sindicalizados ou não, sem perda de retribuição, prática que sempre vigorou na empresa desde a sua fundação em 1994 até 2013, configura-se uma prática constante, uniforme e pacífica integrante dum uso da empresa que justifica a tutela da confiança dos seus trabalhadores, pelo que não podia esta retirar unilateralmente o seu gozo a partir de 2014.

2. Ac. do STJ de 09.03.2017 1. Para que determinada prática, a nível de gestão empresarial, possa constituir um uso de empresa é necessário que a mesma se encontre sedimentada durante um considerável lapso de tempo, de forma a permitir que se possa concluir no sentido da existência de uma regra que leve os trabalhadores a adquirir legitimamente a convicção de que, no futuro e definitivamente, a mesma será aplicada. 2. Quatro anos é tempo insuficiente para que se configure a existência de uma regra subjacente ao comportamento do empregador que durante esse lapso de tempo, anualmente, concedeu o gozo da terça-feira de Carnaval aos seus trabalhadores, pelo que não se pode considerar constituído um uso de empresa.

#### Artigo 236.º

##### Regime dos feriados

1 - Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.

2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

## SUBSECÇÃO X

### Férias

#### Artigo 237.º

##### Direito a férias

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

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

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.

4 - 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.

## Artigo 238.º

### Duração do período de férias

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.
- 3 - Caso os dias de descanso do trabalhador 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.
- 4 - (Revogado.)
- 5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.

*Contém as alterações dos seguintes diplomas:*

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

*Consultar versões anteriores deste artigo:*

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

## Artigo 239.º

### Casos especiais de duração do período de férias

- 1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.
- 3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a 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.
- 5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
- 6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.os 1 e 2.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 4, 5 ou 6.

### Jurisprudência

1. *Ac. TRL, de 17.06.2015* CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.CADUCIDADE.SUSPENSÃO DO CONTRATO.COMPENSAÇÃO FÉRIAS.FALTAS INJUSTIFICADASumário:I. A compensação pela cessação do contrato de trabalho a termo mediante denúncia do empregador visa reparar de alguma maneira o trabalhador do prejuízo decorrente da cessação do contrato.II. Para o cálculo da compensação é irrelevante a suspensão do contrato a termo, devendo ter-se em consideração todo o período, e não meramente o tempo em que o trabalhador prestou efetivamente serviço, desde logo porque a antiguidade não pressupõe a efetiva prestação do trabalho?, nos termos do disposto no art.º 295, n.º 1. do CT, pelo que continua a contar. III. O valor da perda de antiguidade que se compensa é a do momento da cessação do contratoIV. O n.º 3 do art.º 245 do CT contém uma norma corretiva do n.º 1 do art.º 239 que visa evitar resultados desproporcionados e desiguais do período de férias relativamente ao trabalho prestado, recentrando a duração do período de férias na duração do contrato nos casos em que o contrato de trabalho ou não atinge doze meses até o ultrapassa mas o contrato cessa no ano civil subsequente ao da admissão, reduzindo o direito a férias a pouco mais de 31 dias úteis. V. Para apreciar se o trabalhador comunicou e justificou atempadamente as faltas, bem se desobedeceu, há que interpretar as normas tendo em conta o princípio da boa fé, estruturante do direito laboral (cfr. art.º 126/1, Código do Trabalho, para a pendência do vínculo jurídico).

## Artigo 240.º

### Ano do gozo das férias

- 1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2 - As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

## Artigo 241.º

### Marcação do período de férias

- 1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.
- 4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.
- 5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.
- 6 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 7 - Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 8 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
- 10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

#### **Artigo 242.º**

##### **Encerramento para férias**

- 1 - Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
  - a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
  - b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
  - c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.
- 2 - O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
  - a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;
  - b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º
- 3 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

*Contém as alterações dos seguintes diplomas:*

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

*Consultar versões anteriores deste artigo:*

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

#### **Artigo 243.º**

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa**

- 1 - O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
- 2 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
- 3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º
- 4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

#### **Artigo 244.º**

##### **Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

- 1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
- 2 - Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º
- 3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, 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 respectivo subsídio.
- 4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º
- 5 - O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

### **Artigo 245.º**

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

- 1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:
  - a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
  - b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- 2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
- 3 - 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 tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.
- 4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

#### **Jurisprudência**

1. **Ac. TRL, de 17.06.2015** CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.CADUCIDADE.SUSPENSÃO DO CONTRATO.COMPENSAÇÃO FÉRIAS.FALTAS INJUSTIFICADASSumário:I. A compensação pela cessação do contrato de trabalho a termo mediante denúncia do empregador visa reparar de alguma maneira o trabalhador do prejuízo decorrente da cessação do contrato.II. Para o cálculo da compensação é irrelevante a suspensão do contrato a termo, devendo ter-se em consideração todo o período, e não meramente o tempo em que o trabalhador prestou efetivamente serviço, desde logo porque a antiguidade não pressupõe a efetiva prestação do trabalho?, nos termos do disposto no art.º 295, n.º 1. do CT, pelo que continua a contar. III. O valor da perda de antiguidade que se compensa é a do momento da cessação do contratoIV. O n.º 3 do art.º 245 do CT contém uma norma corretiva do n.º 1 do art.º 239 que visa evitar resultados desproporcionados e desiguais do período de férias relativamente ao trabalho prestado, recetrado a duração do período de férias na duração do contrato nos casos em que o contrato de trabalho ou não atinge doze meses até o ultrapassa mas o contrato cessa no ano civil subsequente ao da admissão, reduzindo o direito a férias a pouco mais de 31 dias úteis. V. Para apreciar se o trabalhador comunicou e justificou atempadamente as faltas, bem se desobedeceu, há que interpretar as normas tendo em conta o princípio da boa fé, estruturante do direito laboral (cfr. art.º 126/1, Código do Trabalho, para a pendência do vínculo jurídico).

### **Artigo 246.º**

#### **Violação do direito a férias**

- 1 - Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador 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.
- 2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### **Jurisprudência**

1. **Ac. TRE de 08.06.2017** Resolução pelo trabalhador. Falta de pagamento pontual da retribuição. Violação do direito a férias. Litigância de má fé. I ? Para que se verifique uma situação de justa causa subjectiva para a resolução do contrato pelo trabalhador, nos termos do Código do Trabalho/2009, exige-se: (i) um requisito objectivo, traduzido num comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjectivo, consistente na atribuição desse comportamento ao empregador; (iii) um requisito causal, no sentido de que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;II ? Verificando-se a violação de um qualquer dever contratual por banda do empregador, designadamente a falta de pagamento pontual da retribuição, vale a regra ínsita no artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, o que significa que a culpa do empregador se presume, havendo de ter-se por verificada, caso não seja por ele ilidida;III ? Embora a empregadora não tenha pago ? trabalhadora parte das retribuições mensais, não pode concluir-se que o comportamento daquela, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, por consequência, que exista justa causa subjectiva para a resolução do contrato, no circunstancialismo em que

se apura que:(i) as partes mantinham não só uma relação laboral como uma relação de amizade;(ii) era do conhecimento da trabalhadora que a partir de Outubro de 2013 houve uma quebra nas vendas da empregadora de cerca de 40/prct. a 50/prct., em razão do que esta deixou de lhe pagar pontualmente a retribuição, passando a fazer pagamentos parciais em numerário, ao longo dos meses e consoante a disponibilidade financeira, o que foi aceite pela trabalhadora;(iii) por carta datada de 2 de Janeiro de 2015, remetida ? empregadora e por esta recebida no dia 5 seguinte, resolveu o contrato de trabalho com fundamento no não pagamento das retribuições e subsídios de Setembro a Dezembro de 2014, sendo que anteriormente ? remessa de tal carta, não obstante manter a relação de amizade, nunca interpelou a empregadora com vista ao pagamento das retribuições parcelares em atraso;(iv) no mesmo mês de Janeiro de 2015 apresentou o pedido de reforma por limite de idade, vindo a reformar-se em 21 de Março de 2015;(v) desde Outubro de 2013 e durante 11 meses houve pagamentos parciais das retribuições mensais ? alguns deles, como os de ? 140,00 ou de ? 300,00, de pouco montante face ao valor da retribuição ?, e a partir de Setembro de 2014 e até Dezembro do mesmo ano ? período em que se fundamentou a resolução do contrato ? apenas no mês de Novembro de 2014, sendo devida a retribuição de ? 985,20 apenas foi pago o montante de ? 600,00, tendo nos restantes meses desse período sido paga retribuição superior ? devida. IV ? Como facto constitutivo do direito ? indemnização por violação do direito a férias, ao trabalhador compete alegar e provar factos consubstanciadores de um comportamento culposo do empregador que obste ao gozo das férias.V ? Para tal é necessário que se prove que houve um efectivo impedimento ao gozo de férias, não sendo, por isso, suficiente a simples não marcação das férias para concluir que o empregador obstuo ao seu gozo.VI ? A sustentação de uma posição jurídica desconforme com a correcta interpretação da lei, mas que não se pode considerar absolutamente inverosímil ou desrazoável não implica, por si só, a qualificação de litigância de má fé, por conduta dolosa ou temerária.

## **Artigo 247.º**

### **Exercício de outra actividade durante as férias**

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.
- 2 - Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.
- 3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## **SUBSECÇÃO XI**

### **Faltas**

## **Artigo 248.º**

### **Noção de falta**

- 1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

## **Artigo 249.º**

### **Tipos de falta**

- 1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
  - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
  - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;
  - f) A motivada 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;
  - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
  - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
  - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

### **Artigo 250.º**

#### **Imperatividade do regime de faltas**

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

### **Artigo 251.º**

#### **Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

- 1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
  - b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.
- 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

### **Artigo 252.º**

#### **Falta para assistência a membro do agregado familiar**

- 1 - O trabalhador 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 pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2 - Ao período de ausência previsto no número anterior 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.
- 3 - No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
- 4 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
  - b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
  - c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

### **Artigo 253.º**

#### **Comunicação de ausência**

- 1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

### **Artigo 254.º**

#### **Prova de motivo justificativo de falta**

- 1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
- 2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
- 3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### **Artigo 255.º**

##### **Efeitos de falta justificada**

1 - A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) A prevista no artigo 252.º;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

#### **Artigo 256.º**

##### **Efeitos de falta injustificada**

1 - A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 - A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

*Contém as alterações dos seguintes diplomas:*

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

*Consultar versões anteriores deste artigo:*

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

#### **Artigo 257.º**

##### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

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

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.

2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.