



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS

INFORMAÇÃO AOS ASSOCIADOS

FAQs: Férias e tolerâncias de ponto no atual estado de emergência

26/11/2020

1. É obrigatório desmarcar as minhas férias por causa do atual estado de emergência?

Não. Qualquer procedimento de alteração de férias marcadas ou de interrupção de gozo de férias já iniciadas terá de partir, sempre, de uma decisão adequada, necessária, proporcional e fundamentada do empregador, não sendo o trabalhador médico, a priori, que tem de alterar, desmarcar ou interromper as suas férias por causa do estado de emergência.

2. Tenho férias marcadas até ao fim do ano. Podem ser unilateralmente desmarcadas, alteradas ou interrompidas por causa do atual estado de emergência?

Sim, desde que respeitados, evidentemente, os princípios da proporcionalidade, da adequação e da necessidade. Esta possibilidade existe aliás independentemente do «estado de emergência», sendo permitido ao empregador «*alterar o período de férias já marcado o interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa*» (artigo 243.º, n.º 1, do [Código do Trabalho](#) (CT), aplicável ao vínculo de emprego público, por força dos artigos 122.º, n.º 1, e 126º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)).

3. Então e se tiver férias planeadas e pagas, por exemplo, no estrangeiro, ou até a gozar as mesmas, sofro o prejuízo relativo às despesas envolvidas?

Não. Nos termos do mesmo normativo, nos casos de alteração ou interrupção de férias por motivos relativos ao empregador, o trabalhador tem «*direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado*», bastando para tal que apresente as faturas das despesas que teve junto do empregador (cancelamento de voos, hotéis, etc.).

4. Se as minhas férias forem desmarcadas, alteradas ou interrompidas e, entretanto, terminar o ano civil, o que acontece?

No dia 1 de janeiro de cada ano vencem-se os 22 (ou mais) dias úteis de férias.

As férias vencidas neste dia, correspondendo ao trabalho prestado no ano anterior, podem ser gozadas até ao dia 30 de abril do ano seguinte (cfr. artigos 237.º e 238.º do CT). Portanto, até ao dia 30 de abril de 2021 ainda podem ser gozadas as férias vencidas no dia 1 de janeiro de 2020.

5. E se, entretanto, não for possível o gozo das férias vencidas em 2020 até ao dia 30 de abril de 2021?

Esperando que tal não venha a suceder, é expectável que venha a ser criado um regime excecional que salvguarde essa situação.

Existem declarações públicas da Ministra da Saúde precisamente nesse sentido, não se prevendo prejuízo do trabalhador médico nesta matéria, que seria, aliás, inadmissível.

6. Quanto às tolerâncias de ponto dos dias 30 de novembro e 7 de dezembro de 2020, quem as pode gozar?

Do [Decreto n.º 9/2020, de 21 de novembro](#), que regulamenta a aplicação do estado de emergência, resulta do seu artigo 22.º:

«1 - É concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que exercem funções públicas nos serviços da administração direta do Estado, sejam eles centrais ou desconcentrados, e nos institutos públicos, nos dias 30 de novembro e 7 de dezembro.

2 - Excetuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores dos serviços essenciais referidos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, que, por razões de interesse público, devam manter-se em funcionamento naquele período, em termos a definir pelo membro do Governo competente em razão da matéria, considerando-se trabalho suplementar o serviço prestado nestes dias.»

Em relação a estas tolerâncias, e para os trabalhadores do Ministério da Saúde, vem então o Secretário de Estado da Saúde determinar, [por despacho](#), que:

«1. A aplicação da tolerância de ponto concedida pelo Governo para os dias 30 de novembro e 7 de dezembro de 2020, aos trabalhadores dos órgãos, organismos, serviços e entidades do Ministério da Saúde, incluindo o sector público empresarial do Ministério da Saúde, independentemente da natureza do vínculo de emprego, não pode comprometer, direta ou indiretamente, a resposta à prestação de cuidados e assistência no âmbito da COVID-19, bem como a relativa a situações agudas e/ou urgentes emergentes ou a

prestação de cuidados que exijam continuidade e, ainda, a atividade assistencial já programada.»

mas também que:

... compete aos «*dirigentes máximos dos órgãos, serviços e demais entidades...*» do Ministério da Saúde «*...identificar os trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento dos serviços, particularmente no atual contexto pandêmico*».

Portanto, em suma e em rigor, muito embora do ponto 1 do despacho se possa concluir que, no limite, todos os trabalhadores com atividade assistencial programada terão de se apresentar ao trabalho nos dias 30 de novembro e 7 de dezembro, a verdade é que o próprio Secretário de Estado deixa ao critério dos «*dirigentes máximos dos órgãos, serviços e demais entidades*» do MS, a definição dos trabalhadores médicos que devem realizar trabalho naqueles dois dias de tolerância de modo a assegurar o «normal funcionamento dos serviços», parecendo razoável identificar este como o verdadeiro critério preponderante.

7. Que compensação pode esperar quem for trabalhar nestes dias de tolerância?

O trabalho nestes dias de tolerância é pago como trabalho extraordinário e o empregador deverá promover o gozo desse dia ou dias de tolerância não gozados num momento posterior, depois do fim estado de emergência ou de calamidade.

8. E as tolerâncias de pontos expectáveis na época festiva, como funcionam?

São similares a qualquer outra tolerância de ponto, devendo trabalhar naqueles dias quem estiver previamente escalado para trabalhar em serviço de urgência, interna e externa, unidades de cuidados intensivos e intermédios (geral ou COVID) e, nos cuidados de saúde primários (pelo menos durante o estado de emergência), quem estiver escalado em regime de prolongamento de horário ou em área de assistência ao COVID.

9. Não estou abrangido pela tolerância de ponto concedida para os próximos dias 30 de novembro e 7 de dezembro. Porém, tenho um filho que, por força da suspensão das atividades letivas, carece da minha assistência, imprescindível e inadiável. Posso faltar justificadamente ao serviço, nos referidos dias, com fundamento na necessidade de prestar aquela assistência?

Sim, se a necessidade de assistência ao filho, imprescindível e inadiável, não puder ser assegurada por outras pessoas, familiares ou não, capazes de o fazer. Aplica-se, nesse caso, o disposto no n.º 1 do artigo 22.º do [Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março](#), na sua redação atual, do seguinte teor:

«1 - Fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, 18 de junho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

a) Por autoridade de saúde, no âmbito do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual;

b) Pelo Governo.»

10. Como devo proceder, para o efeito?

Nos termos do n.º 2 do mesmo preceito, que nos remete para o artigo 253.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, do seguinte teor:

«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.

(...).»

11. O que sucede à minha remuneração se faltar ao serviço por motivo de assistência a filho?

Apesar de alguns membros do Governo já terem declarado publicamente o contrário, parece-nos ser de aplicar o regime constante do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, do seguinte teor:

«1 - Nas situações referidas no artigo anterior, o trabalhador por conta de outrem tem direito a receber um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social.

2 - O apoio a que se refere o número anterior tem por limite mínimo uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e por limite máximo três RMMG.

3 - O apoio a que se refere o presente artigo é deferido de forma automática após

requerimento da entidade empregadora, desde que não existam outras formas de prestação da atividade, nomeadamente por teletrabalho.

4 - A parcela da segurança social é entregue à entidade empregadora que procede ao pagamento da totalidade do apoio ao trabalhador.

5 - Salvo o disposto no n.º 7, sobre o apoio incide a quotização do trabalhador e 50 % da contribuição social da entidade empregadora, devendo o mesmo ser objeto de declaração de remunerações autónoma.

6 - Os apoios previstos no presente artigo e no artigo seguinte não podem ser percebidos simultaneamente por ambos os progenitores e só são percebidos uma vez, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

7 - Quando a entidade empregadora revista natureza pública, com exceção do setor empresarial do estado, o apoio previsto no presente artigo é assegurado integralmente pela mesma.

(...)

9 - O apoio previsto no presente artigo não é cumulável com os apoios previstos no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março.»

Estas FAQs são dadas como atualizadas no momento em que são publicadas.

A CE da FNAM