



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS MÉDICOS

INFORMAÇÃO AOS ASSOCIADOS

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

Versão 2 – 02/12/2020

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?

As férias não gozadas no ano de 2020 poderão ser gozadas durante todo o ano de 2021, sem sujeição ao limite, de 30 de abril, previsto no Código do Trabalho.

É o que resulta do n.º 2 do [Despacho n.º 3300/2020, de 15 de março](#), da Ministra da Saúde, mantido em vigor pelo n.º 2 do [Despacho n.º 5531/2020, de 15 de maio](#), da Ministra de Saúde.

5. Tenho direito a alguma compensação pelas férias não gozadas até ao final do corrente ano de 2020?

O artigo 5.º do [Decreto-Lei n.º 99/2020, de 22 de novembro](#), veio aditar o artigo 6.º-E ao [Decreto Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março](#), do seguinte teor:

«Artigo 6.º-E

Aumento de dias de férias

1 - Os profissionais de saúde, independentemente da natureza da relação jurídica de emprego, têm direito a um dia útil de férias por cada cinco dias de férias vencidas em 2020, ou em 2019, e cujo gozo não tenha lugar até ao final de 2020, por razões imperiosas de serviço.

2 - Por opção do trabalhador, os dias de férias resultantes do aumento nos termos do número anterior podem ser substituídos por remuneração equivalente a um dia normal de trabalho prestado em dia útil.»

Assim, além de não perderem os dias de férias não gozados em 2020, os trabalhadores médicos têm direito, por cada cinco dias de férias não gozados, a mais um dia de férias, ou à remuneração equivalente a um dia de trabalho normal.

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 pandémico».

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 regime, mais extenso, previsto no artigo 2.º-A do [Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março](#), recentemente aditado pelo [Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro](#), donde resulta, em síntese, que as faltas para acompanhamento de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, bem como de neto que viva em comunhão de mesa e habitação e seja filho de adolescente com menos de 16 anos, decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas determinadas pelo Governo nos dias 30 de novembro e 7 de dezembro de 2020 consideram-se justificadas, e não determinam a perda de quaisquer direitos, exceto quanto à retribuição.

10. Como devo proceder, para o efeito?

Nos termos do 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 ou neto nas circunstâncias acima referidas?

As faltas em causa, apesar de justificadas, determinam a perda da retribuição, conforme resulta dos artigos 2.º, n.º 2 e 2.º-A, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, na redação introduzida, há quatro dias atrás, pelo Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro.

O Governo, com esta manobra legislativa, visou privar os trabalhadores do apoio excepcional previsto no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, preceito ainda em vigor e diretamente aplicável, salvo melhor opinião, à situação em causa.

Todavia,

Em ordem a prestar a assistência familiar em causa, o trabalhador pode, em alternativa, proceder à marcação de férias, sem necessidade de acordo com o empregador, mediante comunicação por escrito, tendo, neste caso, direito à retribuição como se estivesse em serviço efetivo (cf. artigos 2.º, n.º 6 e 2.º-A, n.ºs. 2 e 3, do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março).

Estas FAQs são dadas como atualizadas no momento em que são publicadas, podendo ser revistas sempre que tal se mostra necessário.

A CE da FNAM

1 de dezembro de 2020