

Parecer relativo aos mapas de férias 2026

A alínea e) do artigo 22.º dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve estabelece a obrigatoriedade de emissão de parecer prévio relativamente à elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da UAlg.

Para esse efeito, foram remetidos a esta Comissão, no dia 8 de maio de 2026, os mapas de férias relativos ao ano de 2026.

Nos termos da lei, o período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador. Após auscultação dos trabalhadores, não foi reportada a esta Comissão qualquer situação de ausência de acordo na marcação de férias para o ano de 2026. Refira-se que, nos termos do n.º 2 do artigo 241.º do Código do Trabalho, a inexistência de acordo implicaria a audição da Comissão de Trabalhadores.

Nestes termos, a Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve emite parecer favorável relativamente aos mapas de férias apresentados.

Sem prejuízo do parecer emitido, e na sequência da auscultação efetuada, importa registar as seguintes observações:

A imposição de períodos obrigatórios de férias suscita dúvidas quanto ao seu enquadramento legal e à sua conformidade com os direitos dos trabalhadores. De acordo com o Código do Trabalho, a marcação de férias deve, em regra, resultar de acordo entre trabalhador e entidade empregadora, conciliando as necessidades do serviço com os interesses do trabalhador. A imposição unilateral apenas é admissível em situações específicas e devidamente fundamentadas, não devendo assumir caráter genérico ou discricionário.

Neste contexto, a definição de períodos obrigatórios de férias com o objetivo de redução de consumos (nomeadamente energéticos) não parece, por si só, constituir fundamento suficiente, sobretudo quando existem alternativas organizacionais mais equilibradas, como o recurso ao teletrabalho, a reorganização de horários ou o investimento em eficiência energética.

Poderá ser mais adequado prever o eventual encerramento dos serviços ao público em determinados períodos, assegurando, contudo, o funcionamento interno em regime de retaguarda. Adicionalmente, poderá equacionar-se a mobilidade temporária de trabalhadores para serviços com maior intensidade de trabalho sazonal, designadamente aqueles que, durante o verão, se encontram a preparar o ano letivo.

Importa ainda promover maior previsibilidade e transparência no processo de marcação de férias, através da definição antecipada de regras claras, preferencialmente no ano civil anterior, bem como da adoção de critérios objetivos (por exemplo, prioridades baseadas na avaliação de desempenho), reduzindo o risco de decisões discricionárias.

Acresce que, num contexto em que muitos trabalhadores têm agregados familiares geograficamente dispersos e agendas diferenciadas, aliado à forte sazonalidade da região, a imposição de períodos rígidos de férias pode limitar significativamente a conciliação da vida pessoal e familiar.

Face ao exposto, entende-se que estas matérias deverão ser objeto de reflexão e eventual revisão, privilegiando soluções mais flexíveis, equilibradas e alinhadas com o enquadramento legal aplicável.

Pedro Martins

Coordenador da CTUAlg