

Análise do regime jurídico das férias (II)

Onde se prossegue a abordagem às principais questões referentes à aplicação do regime de férias, procurando esclarecer qual o entendimento e a interpretação que deve ser dada.

Por Ana Filipa Borges Matias Gilsanz Magalhães* | Artigo recebido em janeiro de 2016

Começamos esta segunda parte com a análise ao direito a férias no ano da cessação do impedimento prolongado. Uma das normas mais complexas deste regime é a constante do art.º 239.º, n.º 6 do CT que estabelece que, no ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos seguintes termos: dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, até 20 dias, os quais se vencem após seis meses completos de execução do contrato e caso os seis meses de espera não se completem antes do final do ano civil, pode tal período ser gozado até dia 30 de junho do ano seguinte.

Este artigo merece uma atenção especial, na medida em que, mais uma vez, o legislador estabelece dois regimes distintos: o dos trabalhadores cujo impedimento prolongado se inicie e cesse no mesmo ano civil e o dos trabalhadores cujo impedimento prolongado se inicie num ano e cesse no ano seguinte. E, se o primeiro caso não levanta

quaisquer dificuldades do ponto de vista do direito a férias, uma vez que o trabalhador, pelo facto de estar ao serviço no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte ao do início e cessação do seu direito a férias, vê vencer-se na sua esfera jurídica o direito a 22 dias úteis de férias, tal como sucede relativamente aos demais trabalhadores que se encontravam ao serviço no ano anterior. O art.º 239.º, n.º 6 contém o regime dos trabalhadores cujo impedimento se inicie num ano civil e cesse no ano civil seguinte estabelecendo que, no ano em que regressa, adquire direito a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e, entretanto, no dia 1 de janeiro seguinte, adquire mais 22 dias úteis de férias.

Figuremos as seguintes hipóteses:

Situação A: a suspensão do contrato por impedimento prolongado tem início em 14 de março de 2014 e cessa em 30 de dezembro de 2014. O trabalhador, na medida em que está ao serviço no dia 1 de janeiro e o início e fim do impedimento prolongado ocorreram no mesmo ano,

vê vencer-se na sua esfera jurídica 22 dias úteis de férias.

Situação B: a suspensão do contrato por impedimento prolongado inicia-se em 14 de março de 2014 mas o trabalhador apenas regressa em 2 de janeiro de 2015. Como o início e cessação do impedimento prolongado não ocorrem no mesmo ano civil e o trabalhador não se encontra ao serviço no dia 1 de janeiro de 2015 para que se vença o direito a 22 dias de férias, quando o trabalhador regressa vai adquirindo dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias. Relativamente às férias que se venceram no dia 1 de janeiro de 2014 o trabalhador terá direito a receber a retribuição das férias e subsídio de férias dos dias de férias que não chegou a gozar. Sucede, porém, que os meses de execução do contrato em 2014 não conferem ao trabalhador qualquer direito a férias uma vez que este não se encontrava ao serviço na data em que tais férias se venceriam – 1 de janeiro de 2015. Se o trabalhador regressa em 2 de janeiro de 2015, vê vencer-se na sua esfera jurídica 22 dias úteis de férias.

ção do impedimento prolongado, não chegar a trabalhar seis meses antes de terminar o ano civil, o período de férias que adquirir no ano de cessação do impedimento prolongado – dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato – apenas se vencerá ao fim desses seis meses de carência e poderá ser gozado até 30 de junho.

Com o final do ano civil e o início do novo ano, o trabalhador adquire, no dia 1 de janeiro direito a mais 22 dias úteis de férias, os quais, refere a lei, respeitam ao trabalho prestado no ano civil anterior.

Na prática, ao trabalhador que regresse ao trabalho após impedimento prolongado, é aplicado o mesmo regime do trabalhador no ano da contratação, com a diferença resultante da previsão da possibilidade de gozar o período de férias do ano de cessação do impedimento até ao dia 30 de junho seguinte – previsão inexistente no caso das férias no ano de admissão. É justamente neste ponto que surge uma das muitas «aparentes injustiças» geradas por este regime, a qual resulta do facto do trabalhador já ter adquirido os dias de férias a que tinha direito no ano de contratação – dois dias por cada mês completo de execução do contrato – e ver no dia 1 de janeiro seguinte ao ano de cessação do impedimento “duplicar” o seu período de férias, com o vencimento de 22 dias úteis no dia 1 de janeiro.

Das componentes do direito a férias

Quando falamos do direito a férias é necessário destacar os direitos que o integram. Para Cláudia Sofia Henriques Nunes¹, o direito a férias é composto por quatro momentos/processos fundamentais:

Para tutelar o descanso efetivo do trabalhador, a lei estabelece que não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, a menos que já a viesse exercendo anteriormente ou que tal lhe tenha sido autorizado pela entidade empregadora.

o momento da aquisição do direito a férias; o processo de formação do direito a férias; o momento do vencimento do direito a férias e o período do gozo do direito a férias. Em nossa opinião, o momento da aquisição do direito a férias e o momento da sua formação fundem-se num único momento tal é o seu nexó de dependência, ou, como diz João Leal Amado, é um direito de formação sucessiva², razão pela qual apenas encontramos no direito a férias três direitos distintos e não quatro.

Relativamente à aquisição do direito a férias, este é um direito que se adquire com a constituição do vínculo de emprego público, nomeadamente com a celebração do contrato ou o início da produção dos seus efeitos, no caso dos trabalhadores do setor privado. Mas este direito não pode ser autonomizado na medida em que não terá qualquer validade enquanto o trabalhador não iniciar a execução do contrato, pois a verdade é que este direito se forma e consolida com a execução do contrato e vence-se ao fim de seis meses, no ano da contratação, ou no dia 1 de janeiro de cada ano relativamente ao trabalho prestado no ano civil anterior (artigo 237.º, n.º 1 do CT).

O vencimento deste direito faz com que o mesmo se torne efetivo na esfera jurídica do trabalhador, ou seja, autoriza o trabalhador a exercê-lo.

Por último, o direito ao gozo de férias ocorre, em regra, no ano em que estas se vencem, sendo que, apenas excecionalmente pode transitar para o ano imediatamente seguinte.

Com o início da execução do contrato o trabalhador adquire o direito a férias, o qual se consolida à razão de dois dias por cada mês completo de execução do contrato, que se vencem após seis meses de duração do contrato (artigo 239.º, n.º 1 do CT). Nas demais situações, o trabalhador adquire férias em cada ano de trabalho, mas estas apenas se vencem no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, desde que o trabalhador esteja ao serviço nessa data (artigo 237.º, n.º 2 do CT). Esta última parte é essencial pois é requisito incontornável para o vencimento do direito a férias respeitante ao trabalho realizado no ano anterior, que o trabalhador se encontre ao serviço no dia 1 de janeiro.

Por último, o direito ao gozo do período de férias ocorre, em regra, no ano em que estas se vencem, sendo

que, apenas excepcionalmente poderá transitar para o ano seguinte (art.º 240.º, n.º 1).

Do direito a férias

no ano da cessação do contrato

A análise do regime das férias ficaria incompleta sem a referência a um artigo essencial, como o art.º 245.º do CT, o qual prevê que, cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio: correspondentes a férias vencidas e não gozadas (férias vencidas no dia 1 de janeiro e que o trabalhador não conseguiu gozar); e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação (dois dias por cada mês completo no ano da cessação do contrato).

Em caso de cessação do contrato sujeita a aviso prévio a lei prevê que o seu gozo possa ser antecipado, sendo que, nesse caso, o valor destas não será pago a título de compensação por férias não gozadas (conforme artigo 243.º, n.º 3 do CT). Esta prerrogativa do empregador encontra a sua razão de ser no facto de o período de aviso prévio ser um «período de agonia»³ no qual se reconhece que a produtividade do trabalhador é afetada e, deste modo, o empregador não tem o trabalhador ao seu serviço neste período marcado pela ausência de produtividade como ainda poupanos direitos adquiridos que terá que pagar ao trabalhador no final do contrato. Esta é, claramente, uma prerrogativa mais vantajosa para o empregador do que para o trabalhador que, eventualmente, nem das «férias forçadas» chegará a beneficiar, sendo que também não será compensado monetariamente pela ausência do seu gozo.

Naturalmente que tal só pode suce-

der com as férias já vencidas e não com aquelas que apesar de adquiridas ainda não adquiriram a susceptibilidade de serem exercitáveis.

Retribuição durante as férias

O art.º 264.º, n.º 1 do CT estabelece o direito do trabalhador a receber durante as férias «o que receberia se estivesse em serviço efetivo.» Este é, de facto, um direito que pretende reforçar a razão de ser das férias, que consiste na garantia de que o trabalhador terá as condições económicas necessárias para usufruir das férias ou, como diz João Amado Leal, «princípio da não penalização.»⁴ Esta fórmula aparentemente simples não é, contudo, isenta de dúvidas, não existindo consenso relativamente à questão de saber se os suplementos remuneratórios devem integrar este pagamento ou não.

Olhando apenas para alguns acórdãos que se têm pronunciado sobre esta questão, constatamos que o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (Proc.º n.º 2195/05.8TTLSB-4)⁵ defende que «as prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador, independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho», cabendo ao empregador «provar que as quantias que paga mensalmente ao trabalhador, a título de ajudas de custo, constituem verdadeiras ajudas de custo, ou seja, se destinam a ressarcir o trabalhador de despesas efetuadas ao serviço ou no interesse da empresa.» Caso o empregador não consiga fazer esta prova «estas importâncias devem considerar-se

parte integrante da retribuição e a média anual dessas quantias deve ser incluída, no cálculo da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, até à data da entrada em vigor do CT.»

O Código do Trabalho continua a estabelecer que a retribuição de férias deve corresponder à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, para que o trabalhador não se sinta tentado, por necessidade económica, a não gozar as férias. O mesmo já não sucede em relação ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, sendo que o subsídio de férias, para além da retribuição base, compreende apenas as prestações que estão relacionadas com as específicas contingências em que o trabalho é prestado (subsídio de turno, o acréscimo pelo trabalho prestado em período nocturno, o subsídio de risco ou de isolamento), em detrimento daquelas que pressuponham a efetiva prestação da atividade (prémios, gratificações, comissões). Já relativamente ao subsídio de Natal o mesmo diploma estabelece que este compreende apenas a retribuição base e as diuturnidades.

O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido no Processo n.º 2065/07.5TTLSB.LI.SI⁶ é ainda mais generoso, defendendo que «o regime legal da retribuição de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal prevalece sobre as cláusulas dos Acordos de Empresa, quando estas estabelecerem regime menos favorável, devendo considerar-se regular e periódica e, consequentemente, passível de integrar o conceito de retribuição, para os efeitos de cálculo da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal, a atribuição patrimonial cujo pagamento ocorre todos os meses de



atividade do ano.» Resulta assim deste entendimento que a média dos valores pagos a título de remuneração por trabalho suplementar, remuneração de trabalho noturno e prémio de condução, nos anos em que aquelas atribuições patrimoniais ocorreram em todos os meses de atividade (11 meses), «será de atender para cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e de Natal.» O mesmo não se diga relativamente às «quantias pagas a título de falta de repouso e de horas de viagem» as quais, por não se tratarem de uma contrapartida da execução da prestação laboral, visando antes compensar os trabalhadores pelos sacrifícios efetuados, «não assumem a natureza de retribuição, não relevando para cálculo daquelas prestações complementares.»

Retiramos do acórdão da Relação de Lisboa proferido no Processo n.º 1881/07.9TTLSB.L1-4⁷ um importante contributo a esta querela que consiste no reconhecimento de vários sentidos ao conceito de retribuição: «remuneração em senti-

do amplo, que abrange as diversas prestações remuneratórias de que o trabalhador beneficia, e retribuição em sentido estrito ou técnico-jurídico, a qual abrange o conjunto de valores pecuniários ou não que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o empregador está obrigado a pagar, regular e periodicamente, ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.» As «prestações regulares e periódicas pagas pelo empregador ao trabalhador», independentemente da designação que lhes seja atribuída no contrato ou no recibo, em princípio, só não serão consideradas parte integrante da retribuição se tiverem uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração do trabalho.

A qualificação de uma prestação remuneratória como retribuição em sentido técnico-jurídico depende da verificação cumulativa dos seguintes elementos: tem que corresponder a um «direito do trabalhador»; tem que «ter a sua base no contrato de trabalho, no instru-

mento de regulamentação coletiva do trabalho ou na norma legal aplicável ou no uso da empresa»; tem que constituir uma «contrapartida regular e periódica do trabalho prestado» e tem que «ter um valor patrimonial. A falta de qualquer um destes elementos descaracteriza a prestação como retributiva.»⁸

Em sentido semelhante, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 16 de dezembro de 20109, proferido no processo n.º 2065/07 defendeu que as «prestações complementares pagas por uma entidade empregadora a título de trabalho suplementar, de trabalho noturno, prémio de condução e as quantias pagas por compensação para a falta de repouso, são suscetíveis de integrar o conceito de retribuição para efeitos de cálculo dos referidos subsídios.» Caso fique demonstrado que «determinadas prestações complementares de trabalho assumem caráter de prestações pecuniárias, regulares e periódicas,» estas devem ser consideradas como parte integrante da retribuição do

Um mito profusamente divulgado consiste em afirmar que o trabalhador tem direito a marcar metade do seu período de férias e o empregador a restante metade. A verdade é que tal não tem qualquer correspondência na lei.

trabalhador para todos os efeitos. Quando tenham caráter regular e periódico, as prestações a título de trabalho suplementar (prestado fora do horário normal de trabalho), trabalho noturno (aquele efetuado entre as 20 horas e as 7 horas) e o prémio de condução (prémio atribuído aos trabalhadores de condução ferroviária em função dos quilómetros percorridos), devem integrar o conceito de retribuição do trabalhador, e ser tidos em conta para efeitos de cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e de Natal.

O mesmo não se diga relativamente «às quantias pagas ao trabalhador a título de falta de descanso, as quais não devem integrar o conceito de retribuição, pois não visam compensar o trabalho efetivamente prestado, mas antes a penosidade imposta ao trabalhador de não poder gozar o descanso que lhe é concedido pela lei.»

Da análise dos acórdãos supra identificados podemos identificar os seguintes denominadores comuns:

regularidade da atribuição; constância do seu recebimento; certeza jurídica quanto a tal direito (decorre da Lei ou de IRCT) e independência quanto ao modo específico de prestação do trabalho. Estes são, em suma, os requisitos constantes do art.º 46.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, para a caracterização das prestações que integram a base de incidência contributiva.

Para permitir que o trabalhador beneficie do período de férias com as melhores condições, para além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito ao respetivo subsídio, correspondente à duração mínima das férias, o qual compreende a retribuição-base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho (art.º 264.º, n.º 2 do CT), parecendo assim claro que o subsídio de férias se afigura como um minus relativamente à retribuição durante as férias, na medida em que a ambiguidade do

legislador faz supor que a retribuição das férias pode ser superior ao subsídio de férias.

Assim, se relativamente ao subsídio noturno, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho, parece claro que estes integram a retribuição das férias e respetivo subsídio, o mesmo não nos parece suceder relativamente às diuturnidades ou prémios de antiguidade, sendo que estes últimos não se devem incluir no subsídio, na medida em que dependem da evolução do trabalhador na empresa. Idêntico raciocínio poderá fazer-se relativamente aos prémios de riscos, de condução, de horário descontínuo pois dependem do modo de execução das suas funções, tal como os subsídios que não dependem sequer do exercício de funções, como os subsídios de estudo ou para formação profissional. Sempre que se coloca a questão de saber que prestações integram a retribuição das férias e do subsídio de férias, antes de recorrer à análise doutrinal e jurisprudencial sobre a questão, é essencial analisar o respetivo IRCT, se o houver, porquanto nesta matéria, estes instrumentos têm especial capacidade reguladora, desde que estabeleçam um regime mais vantajoso para o trabalhador.

Como garantia de que estes valores se encontram à disposição do trabalhador antes de iniciar o gozo das férias, o art.º 264.º do CT estabelece que «o subsídio de férias seja pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário. Ou seja, o empregador pode pagar o subsídio de férias em momento distinto, mas carece para tal de acordo do trabalhador.

De referir ainda que a redução do

período de férias em nada interfere com o direito ao respetivo subsídio correspondente à duração mínima das férias, pelo que, na factualidade de o trabalhador substituir faltas injustificadas por dias de férias terá sempre direito ao subsídio de férias na íntegra (art.º 257.º, n.º 2 do CT).

Gozo do direito a férias

Um mito profusamente divulgado consiste em afirmar que o trabalhador tem direito a marcar metade do seu período de férias e o empregador a restante metade. A verdade é que tal não tem qualquer correspondência na lei, a qual apenas estabelece que o período de gozo das férias é marcado por mútuo acordo. Não existindo acordo, a lei atribui ao empregador o direito de determinar unilateralmente o período de férias, embora apenas o possa fazer entre o dia 1 de maio e 31 de outubro, a menos que o IRCT disponha de forma diferente ou exista parecer favorável dos representantes dos trabalhadores à marcação em época distinta. As empresas ligadas ao turismo têm um regime especial que permite aos empregadores marcar apenas 25 por cento do período de férias dos trabalhadores entre 1 de maio e 31 de outubro, podendo os restantes 75 por cento ser marcados em qualquer altura do ano (art.º 241.º, n.º 3 CT). As férias, depois de marcadas, devem constar do mapa de férias, o qual deve ser elaborado até dia 15 de abril e manter-se afixado desde esta data até ao dia 31 de outubro. Na verdade, o que deve estar afixado é, não só a marcação de férias para cada trabalhador, como também as alterações que esta venha a sofrer. Não significa, porém, que deva ser elaborado um novo mapa de cada vez que existir uma altera-

ção, mas apenas que deve manter-se um registo escrito de todas as alterações e estas devem ficar devidamente evidenciadas.

Ciente do desejo de um grande número de trabalhadores marcar férias no mesmo período o Código prevê que, na marcação das férias, os períodos mais pretendidos sejam rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores. Mais estabelece que os cônjuges ou as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento (art.º 241.º, n.º 7 do CT) terão direito a gozar as suas férias no mesmo período, caso não se verifique prejuízo para o serviço.

Regras quanto à marcação das férias

Mais uma vez orientado pela necessidade de garantir ao trabalhador o descanso efetivo, o legislador permite que estas possam ser gozadas contínua ou interpoladamente, no ano em que se vencem, sendo excecional a possibilidade de cumular com as férias do ano seguinte. Apenas excecionalmente permite ao trabalhador gozar a totalidade do período de férias no primeiro quadrimestre do ano seguinte, em cumulação ou não, com as férias vencidas nesse ano, sendo, para tal, necessário o acordo entre as partes ou por mera decisão do trabalhador no caso de este pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro. Pode ainda, por acordo, ser gozado metade do período de férias em qualquer momento do ano seguinte, desde que em acumulação com as férias vencidas no início desse ano (art.º 240.º do CT).

Por força do art.º 241.º, n.º 8 do CT, aplicável agora também aos funcionários públicos, um dos períodos de férias terá que ser obrigatoriamente de 10 dias úteis consecutivos – princípio da continuidade das férias – como garantia de que as mesmas se destinam aos propósitos para que foram criadas. Esta obrigatoriedade gera, por vezes, alguma contestação sendo que em determinados períodos, em que exista um feriado no meio do período de férias, o trabalhador preferia regressar um dia útil mais cedo por forma a fazer as duas semanas contínuas de férias e guardar esse dia para gozar mais tarde. No entanto, mesmo que exista o acordo de ambas as partes, o legislador não admite a marcação de um período inferior a dez dias úteis.

Apenas os trabalhadores-estudantes estão dispensados do dever de gozar dez dias úteis de férias de forma consecutiva, podendo marcar as suas férias interpoladamente de acordo com as suas conveniências escolares (art.º 92.º do CT).

Alteração do período de férias

O período de férias marcado não é imutável, podendo sofrer alterações por dois motivos: por motivos imputáveis ao empregador ou ao trabalhador (artigos 243.º e 244.º do CT).

Relativamente à alteração do período de férias por exigências empresariais, esta encontra-se prevista no art.º 243.º do Código de Trabalho, que permite ao empregador, sempre que se verifiquem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas. Naturalmente que, tratando-se de um regime de

Para permitir que o trabalhador beneficie do período de férias com as melhores condições, para além da retribuição desse período, o trabalhador tem direito ao respetivo subsídio, correspondente à duração mínima das férias, o qual compreende retribuição-base e outras prestações retributivas (...).

exceção e muito penalizador para o trabalhador, o legislador estabelece uma condição – a existência de exigências imperiosas da empresa – e duas penalizações: direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado e, eventualmente, a concessão de dias de férias ao trabalhador na medida em que este, fruto da alteração do seu período de férias, adquire o direito ao gozo de metade do período de férias a que tem direito (artigo 243.º, n.º 2 do CT). Note-se que o espírito punitivo deste preceito é de tal forma que, enquanto no momento da marcação das férias o trabalhador está obrigado a marcar um período mínimo de dez dias úteis de forma seguida (art.º 248.º, n.º 8 do CT), quando o empregador altera o período de férias do trabalhador este adquire o direito a gozar metade do seu período de férias de forma seguida, o que, na prática, nunca é inferior a 11 dias. Ou seja, o trabalhador adquire automaticamente o direito a gozar de forma seguida

um período superior.

Assim, caso o trabalhador, no momento em que as suas férias são interrompidas, já tivesse gozado mais de 11 dias de férias, sem ter ainda gozado um período mínimo de 11 dias, o empregador fica obrigado a conceder mais dias de férias ao trabalhador para que este goze metade do período de férias a que tem direito.

O direito do trabalhador a receber uma indemnização pelos prejuízos que comprovadamente sofrer é outra das penalizações do empregador a qual, não distingue entre prejuízos materiais e morais, abrindo assim a porta a ambos, desde que devidamente comprovados.

Não é, contudo, direito exclusivo do empregador, a faculdade de alterar o período de férias do trabalhador porquanto também este último o pode fazer por motivo que não lhe seja imputável. O legislador, à semelhança do que fizera com o empregador, ao qual exigia a existência de exigências imperiosas da empresa, também exige

ao trabalhador que a alteração do período de férias seja fundamentada em motivos que não lhe sejam imputáveis e, acrescenta ainda, designadamente por doença, desde que o trabalhador comunique tal situação. Ora, esta referência expressa «designadamente doença», parece revelar a intenção do legislador de circunscrever à doença os motivos não imputáveis ao trabalhador suscetíveis de fundamentarem uma alteração do período de férias, excluindo assim o falecimento de familiares o qual, embora igualmente não imputável ao trabalhador, parece ser excluído pela utilização da expressão «designadamente doença.»

O trabalhador, verificados os motivos que o habilitam a alterar o período de férias, fica obrigado a comunicar tal situação quando se verifique o impedimento, sob pena de não haver qualquer alteração ao período de férias.

Depois de alterar o período de férias, o trabalhador não se vê, no entanto, privado do gozo de tais dias, uma vez que terá direito a remarcá-los aquando do seu regresso ao trabalho. Caso a situação de doença cesse ainda durante o período de férias marcado, o trabalhador gozará as férias até ao final, remarcando posteriormente, os dias de férias não gozados. Da mesma forma, se o período de férias marcado terminar sem que o trabalhador tenha regressado, ficará com esses dias para marcar mais tarde, nos mesmos termos em que havia marcado as suas férias.

Dos efeitos do impedimento prolongado nas férias

Sempre que o impedimento do trabalhador, motivado pela sua doença, dure por mais de 30 dias,

verifica-se a figura da suspensão do contrato, a qual confere ao trabalhador, no momento do seu regresso, o direito a férias nos mesmos termos que adquiriu no ano de contratação (art.º 239.º, n.º 6), ou seja, dois dias úteis por cada mês completo de execução do contrato. Importa aqui distinguir duas situações: a primeira respeitante às situações em que o impedimento prolongado tem início no mesmo ano em que ocorre o seu fim; e a segunda que ocorre nos casos em que o início do impedimento ocorre num ano civil e a sua cessação no ano civil seguinte.

Ora, enquanto no primeiro caso não se verifica qualquer alteração no direito a férias do trabalhador, porquanto, em virtude de se encontrar ao serviço no dia 31 de dezembro, vencem-se na sua esfera jurídica 22 dias úteis de férias no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, as quais devem ser gozadas ainda durante esse ano ou, caso tal não seja possível, até ao dia 30 de abril do ano seguinte juntamente com os 22 dias úteis de férias vencidas no dia 1 de janeiro seguinte ao ano da cessação do impedimento.

No segundo caso, uma vez que o trabalhador não se encontra ao serviço no dia 1 de janeiro, não se vencem os 22 dias respeitantes ao trabalho prestado no ano civil anterior sendo que, o trabalhador vai adquirir as suas férias em função dos meses efectivamente trabalhados, ou seja, se o trabalhador regressar a 15 de março, terá direito a 18 dias úteis de férias, por ter trabalhado nove meses completos no ano de cessação do impedimento prolongado, sendo que, no dia 1 de janeiro do ano seguinte se vencerão 22 dias relativos ao trabalho prestado no ano civil anterior.

Relativamente ao período de férias que se venceu no dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou o impedimento prolongado, caso o trabalhador ainda não as tenha gozado, terá direito a que estas lhe sejam pagas, acrescido do pagamento do respetivo subsídio, sendo que, no ano do início do impedimento não se vencem as férias pelo facto do trabalhador não estar ao serviço no dia 1 de janeiro seguinte.

Da possibilidade

de encerramento da empresa

O Código do Trabalho prevê a possibilidade de encerramento da empresa, total ou parcialmente, nos seguintes períodos: entre 1 de maio e 3 de outubro, até 15 dias consecutivos sem quaisquer limitações ou por mais de 15 dias se tal estiver previsto em IRCT ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, ou ainda quando a natureza da actividade assim o exigir; durante cinco dias úteis consecutivos, na época das férias escolares do Natal; e, desde o dia 1 de agosto de 2012, também nos dias úteis entre um feriado e um fim-de-semana – as chamadas “pontes” (artigo 242.º do CT). A decisão de encerrar nas chamadas “pontes” deve, contudo, ser comunicada ao trabalhador até ao dia 15 de dezembro do ano civil anterior.

As férias enquanto direito

irrenunciável e insubstituível

A importância das férias para a recuperação física e psíquica do trabalhador e para que este possa descansar, dedicar-se à família, ao lazer e à vida social está patente na classificação das férias como um direito irrenunciável e insubstituível, não podendo o seu gozo ser substituído por qualquer compen-

sação económica ou outra, mesmo com o acordo do trabalhador (art.º 237.º, n.º 3 do CT), apenas sendo legítimo ao trabalhador abdicar do gozo dos dias de férias que lhe garantam o gozo de 20 dias úteis anuais (artigos 237.º, n.º 3 e 238.º, n.º 5 do CT).

A elevada importância dos valores envolvidos no direito a férias surge reforçada pela proibição da entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias, sob pena de tal impedimento conferir ao trabalhador direito a receber, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, ficando ainda com o direito a gozar as férias não gozadas no primeiro quadrimestre do ano civil subsequente, a par das coimas aplicáveis (art.º 246.º do CT).

Para tutelar o descanso efetivo do trabalhador, a lei estabelece que o trabalhador não pode exercer durante elas qualquer outra atividade remunerada, a menos que já a viesse exercendo anteriormente ou que tal lhe tenha sido autorizado pela entidade empregadora (art.º 247.º do CT). A garantia da teleologia das férias justifica, assim, o estabelecimento deste limite à autodisponibilidade do trabalhador durante as suas férias.

A violação desta proibição faz incorrer o trabalhador em responsabilidade disciplinar, ficando o trabalhador obrigado a devolver à entidade empregadora a respetiva retribuição e subsídio, dos quais metade são entregues à Segurança Social, sendo tal montante retido da retribuição dos meses subsequentes, até 1/6 por mês (art.º 247.º, n.º 3 do CT).

Conclusão

No presente artigo procuramos



identificar as maiores questões que se levantam na aplicação do regime de férias, procurando esclarecer qual o entendimento e a interpretação que deve ser dada a estas questões, recorrendo a exemplificações, para as dúvidas interpretativas que mais problemas têm suscitado.

Está, assim, o nosso contributo para trazer alguma luz a este quadro que tantos pontos de interrogação tem colocado ao intérprete e se, finalizada a nossa demanda, conseguirmos eliminar algumas dessas dúvidas, muita satisfação nos trará tal resultado.✂

Bibliografia disponível em («A Ordem – Publicações – Revista Contabilista – Bibliografia»)

*Assistente convidada na Universidade de Aveiro

In Nunes, Cláudia Sofia Henriques, *O contrato de trabalho em funções públicas – face à Lei Geral do Trabalho*, Coimbra

Editora, Coimbra, Outubro 2014, p. 195.

² Amado, João Leal, ob. cit., p. 292.

³ Amado, João Leal, ob. cit., p. 295.

⁴ Amado, João Leal, ob. cit., p. 290.

⁵ <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/12a2f18f6bfff0338025758b0050365c?OpenDocument>

⁶ <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/747c6a16cc26a029802577fc0039b093?OpenDocument>

⁷ <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/963004603d1d77ba802576b7003bf220?OpenDocument>

⁸ Este acórdão pronuncia-se relativamente ao «subsídio de disponibilidade pago pela TAP aos técnicos de manutenção de aeronaves que estão de “prevenção” não tem natureza retributiva», no sentido de que tal não integra a remuneração, uma vez que a justificação objetiva desta prestação não é a atividade prestada, mas a especial penosidade que decorre do facto do trabalhador estar disponível para interromper o gozo do seu direito ao descanso e ir trabalhar, ou seja, o custo superior que tem para este o facto de lhe

poder ser exigida a interrupção do seu período de descanso para ir trabalhar. Embora nas situações de trabalho noturno habitual faça sentido qualificar o acréscimo remuneratório como retribuição, por se tratar de uma contrapartida regular e periódica do modo habitual de execução do trabalho, «o acréscimo remuneratório de cem por cento que a TAP paga aos técnicos de manutenção de aeronaves que prestem mais de 30 horas noturnas de trabalho, não pode ser considerado parte integrante da retribuição, pois além de ter carácter ocasional, visa compensar a maior penosidade, o maior risco para a saúde que resulta do trabalho prestado durante um número tão elevado de horas noturnas. O mesmo sucede em relação ao acréscimo remuneratório por “horas extra”. Além de ter uma causa específica e individualizável diversa da retribuição do trabalho, trata-se de uma prestação variável que foi sempre inconstante e muito irregular.»

⁹ https://www.oa.pt/cd/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?sidc=31923&idc=588&idsc=83058&ida=108137