

BREVES NOTAS SOBRE O REGIME JURÍDICO DO DIREITO A FÉRIAS NO NOVO CÓDIGO DO TRABALHO

*Luísa Andias Gonçalves**

1. ASPECTOS GERAIS

Consagra o artigo 59.º, n.º2, alínea d), da Constituição da República Portuguesa, o direito de todos os trabalhadores a férias periódicas pagas. Este é, portanto, um direito reconhecido pela nossa ordem jurídica ao mais alto nível – o da Lei Fundamental.

Preocupações da mesma ordem demonstraram diversos organismos internacionais, em diplomas por si emanados. Com efeito, o direito ao repouso e ao lazer e, em especial, a férias periódicas pagas encontram previsão, entre outros, na Declaração Universal dos Direitos do Homem (artigo 24.º), no Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais [artigo 7.º, alínea d)], na Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT) e na Directiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho (artigo 7.º).

O Código do Trabalho desenvolve, naturalmente, o regime do direito a férias reconhecido naqueles normativos, caracterizando-o como um direito irrenunciável cuja finalidade é “proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural”¹.

* Equiparada a Assistente do 2.º triénio, da Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Instituto Politécnico de Leiria. Bolseira de Investigação da Fundação para a Ciência e Tecnologia.

¹ *Vd.* n.º 4 do artigo 237.º do novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009, rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março de 2009, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, doravante designado por CTn.

2. AQUISIÇÃO E VENCIMENTO

2.1. Aquisição

O artigo 212.º, n.º 1, do Código de Trabalho anterior² estabelecia como momento da aquisição do direito a férias o da celebração do contrato de trabalho – “O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho (...)”. Não encontramos no CTn norma equivalente, nada se dizendo, agora, sobre o momento da aquisição do direito em análise. Não obstante a actual omissão, parece-nos ser de valer o mesmo entendimento do regime anterior, tendo por base a ideia de que o direito a férias integra o complexo de direitos inerentes ao estatuto de trabalhador dependente, que se concretizará nos termos definidos por lei³. Desta forma, a aquisição desse direito ocorrerá com a obtenção da qualidade de trabalhador dependente, *rectius*, com a celebração do contrato de trabalho. Nesse preciso momento apresentar-se-á, no entanto, como um direito potencial, *vazio*⁴, cujo preenchimento progressivo dependerá da execução continuada do contrato de trabalho, até se tornar perfeito (momento do vencimento).

2.2. Vencimento

A regra geral é a de que o direito a férias se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano, reportando-se ao trabalho prestado no ano civil anterior – n.ºs 1 e 2 do artigo 237.º do CTn.

Excepções existem, porém, quer relativamente à data do vencimento do direito, quer no que se refere ao período de trabalho a que as férias se reportam.

² Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro e alterado pelas Leis n.ºs 9/2006, de 20 de Março, 59/2007, de 4 de Setembro, 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e 59/2008, de 11 de Setembro, doravante designado por CTa.

³ Em sentido diverso, *vd.* XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, 2.ª ed. com aditamento e actualização, Verbo, Lisboa, 1999, p. 428, nota 3, bem como ASSIS, Rui, «O regime jurídico do direito a férias», *Direito e Justiça*, Vol. XIV, Tomo 3, 2000, p. 297. Sobre a questão, *vd.* ainda, MESQUITA, José Andrade, «O direito a férias», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, III, Coimbra, 2002, pp. 80-81.

⁴ *Vd.* LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C., Coimbra, 2004, p. 146.

A primeira das excepções a apontar é a do vencimento do direito a férias no ano da contratação, cujo vencimento não ocorre no dia 1 de Janeiro (a não ser por mera coincidência) nem se reporta ao trabalho prestado no ano anterior (altura em que nem sequer existia a relação laboral genésica desse direito). De facto, no ano da admissão do trabalhador o vencimento do direito a férias dá-se quando decorrido um período de espera fixado pelo legislador e tem causa no período de trabalho prestado nesse mesmo ano⁵. Como período de espera foi estabelecido o de 6 meses completos de execução do contrato (n.º 1 do artigo 239.º do CTn)⁶, pelo que o vencimento do primeiro período de férias tanto pode ocorrer no próprio ano de admissão, como no ano civil seguinte (o que acontecerá sempre nos contratos em execução a partir do dia 1 de Julho mas também poderá acontecer em contratos cuja execução se iniciou anteriormente mas foi *suspensa* como consequência de alguma vicissitude)⁷.

Os contratos cuja duração seja inferior a 6 meses não poderão partilhar da mesma regra, uma vez que o próprio período de duração do contrato não atinge a duração do período de espera. Nestes casos, cada mês completo de duração do contrato faz vencer o período de férias que lhe corresponde, devendo contabilizar-se todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho⁸. Isto independentemente da razão

⁵ A existência de direito a férias no ano da própria contratação, conjugada com a regra de que o direito a férias diz respeito ao trabalho prestado no ano civil anterior faz com que, no fundo, o período de férias no ano da contratação seja causador de dois períodos de férias – o do ano da contratação e o do ano civil subsequente.

⁶ Em conformidade com o n.º 2 do artigo 5.º da Convenção n.º 132 OIT.

⁷ Sublinhe-se que o n.º 4 do artigo 5.º da Convenção n.º 132 OIT obriga à contabilização, para preenchimento deste período de espera, das “faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade da pessoa empregada interessada, tais como as faltas por motivo de doença, de acidente ou de licença de maternidade (...)”. De contabilizar para estes efeitos parecem, também, ser, todos os períodos de inexecução do contrato de trabalho que o legislador equipare a prestação efectiva de serviço.

⁸ A redacção da norma é ambígua. Ao contrário do que faz relativamente ao período de espera geral, o legislador refere-se, aqui, a períodos de duração do contrato, e não de execução. Ao mesmo tempo, manda contabilizar todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho, o que gera dúvidas sobre a forma de contagem dos períodos de formação do direito a férias – deverão desprezar-se, para além dos períodos de inexecução do contrato, os dias de descanso e os feriados, isto é, todos os dias em que não há prestação de trabalho?! Não se vislumbrando razões que justifiquem tal regra, e sem certezas quanto à interpretação do preceito, pensamos que o melhor seria ler a

pela qual o contrato em causa não atinja 6 meses – seja porque se trata de um contrato a termo, seja, por exemplo, pela cessação do contrato no decurso do período experimental. Com efeito, a lei é, agora, clara, determinando a aplicação desta regra “no caso de a duração do contrato ser inferior a seis meses” (n.º 4 do artigo 239.º do CTn), sanando as dúvidas colocadas pelo revogado artigo 214.º do CTa (que previa a aplicação dessa regra ao “trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses”).

Como excepção à regra do vencimento do direito a férias no dia 1 de Janeiro temos, ainda, o caso do trabalhador que reinicia a prestação de trabalho após impedimento prolongado iniciado em ano anterior⁹. Nesta situação, o dia do regresso do trabalhador ao serviço é equiparado, pelo legislador, ao 1.º dia de execução do contrato de trabalho, aplicando-se, quanto ao vencimento de direito a férias, o regime atrás descrito para o ano da contratação (n.º 6 do artigo 239.º do CTn).

Cumpre, ainda, referir que a cessação do contrato de trabalho interrompe inelutavelmente o direito a férias então *em crescimento*, fazendo vencer, em regra, a fracção do direito proporcional ao período de tempo de formação decorrido. Deixamos, porém, o desenvolvimento deste ponto para momento posterior, quando nos debruçarmos sobre as consequências da cessação do contrato de trabalho no direito a férias.

3. DURAÇÃO

3.1. Regras gerais

“O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis”, dita o n.º 1 do artigo 238.º do CTn. O n.º 2, por sua vez, determina que, para estes efeitos, são considerados dias úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados, desconsiderando, desta forma, o horário de trabalho concreto de cada trabalhador¹⁰.

norma da seguinte forma: iniciada a prestação de trabalho, a contagem do período de duração do contrato é feita de forma consecutiva, ainda que os períodos de trabalho sejam interpolados.

⁹ O legislador veio clarificar que a aplicação da regra *especial* de vencimento, nestes casos, apenas tem lugar quando o ano de regresso ao serviço é diferente do ano do início do impedimento prolongado.

¹⁰ Apenas se diz que as férias não podem ter início em dia de descanso semanal do

A norma em questão trata-se de uma norma imperativa mínima, ou semi-imperativa, podendo ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador. De facto, embora tal já resultasse da expressão “duração *mínima*”, o legislador vem expressamente dizê-lo no artigo 3.º, n.º 3, alínea h) e n.º 4 do CTn. Poderão, portanto, aqueles instrumentos prever o direito a um período anual de férias superior a 22 dias úteis, apenas não lhes sendo permitido diminuir essa duração.

O direito a um período anual de férias superior a 22 dias úteis pode, ainda, existir sem a intervenção nesse sentido de IRCT ou de contrato de trabalho. Falamos da chamada *majoração* do direito a férias em função da assiduidade do trabalhador no ano a que as férias se reportam, figura criada pelo CTa e mantida, quase sem alterações de regime, pelo CTn nos n.ºs 3 e 4 do artigo 238.º.

A majoração do direito a férias traduz-se num prémio de assiduidade sob a forma de dias suplementares de férias. Para beneficiar deste prémio o trabalhador não pode faltar injustificadamente, pois bastará uma falta injustificada para que tal direito não entre na sua esfera jurídica. Assim sendo, só são *candidatos* ao prémio de assiduidade os trabalhadores que não tenham faltado ou que apenas tenham faltado justificadamente, no ano a que as férias se reportam. De entre estes, verão o seu período anual de férias acrescido aqueles que não tenham superado três faltas ou seis meios dias, variando depois o número de dias de prémio de forma inversamente proporcional ao número de fal-

trabalhador. Com efeito, a regra que constava no n.º 2 do artigo 213.º do CTa mantém-se, embora actualmente tal disposição conste entre as normas que regem a marcação do direito a férias (mais precisamente no n.º 2 do artigo 241.º do CTn). Em aberto fica, contudo, a problemática da conjugação dos dias de descanso com o gozo de férias interpoladas, como será, por exemplo, o caso de um trabalhador cujo horário de trabalho seja de segunda-feira a sábado e tenha acordado o gozo de 3 dias de férias (de quarta-feira a sexta-feira) ou de 5 dias de férias (de segunda a sexta-feira); esse período de férias incluirá o sábado subsequente, como incluiria caso fossem gozadas de forma consecutiva? Para uma possível resposta a esta questão, *vd.* MESQUITA, José Andrade, «O direito...», *ob. cit.*, p. 79, em que o autor defende a integração, no período de férias, do fim-de-semana subsequente à sexta-feira, quando esta coincide com o último dia de férias, referindo-se expressamente aos casos em que o trabalhador pretende gozar uma semana de férias. A não ser assim, inviabilizar-se-ia o gozo de uma semana de férias, vinca o autor. No entanto, a solução parece mais claudicante no que diz respeito ao gozo de dias de férias *soltos*, como de quarta-feira a sexta-feira, por exemplo.

tas dadas. Assim, segundo o n.º 3 do artigo 238.º do CTn, a duração do período de férias será aumentada em 3, 2 ou 1 dias férias consoante tenham sido dadas até 1 (ou dois meios dias¹¹), 2 (ou quatro meios dias) ou 3 (ou seis meios dias) falta(s), respectivamente. Às faltas são equiparados, para este efeito, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (n.º 4 do mesmo artigo).

Estranho é que o legislador não tenha aproveitado a revisão do CT para dar resposta a diversas questões colocadas na vigência do diploma anterior. Na realidade, apenas se avançou (e, se nos é permitido dizê-lo, timidamente) na resolução de um dos problemas colocados por esta figura.

Em primeiro lugar, polémica foi sempre a questão da desconsideração do concreto motivo de ausência^{12 13}. Poderia pensar-se que se pretendia premiar *objectivamente* o não absentismo, sendo que nenhum trabalhador perderia dias de férias em virtude de faltar justificadamente, apenas deixaria de ganhar um prémio¹⁴. No entanto, tal não basta para afastar os óbices levantados à licitude do regime. Quer se trate de perder ou de não ganhar, a verdade é que determinadas ausências têm influência concreta na duração do período de férias do trabalhador, o que poderá colidir com a protecção de que este beneficia quanto ao

¹¹ Acerca da problemática dos *meios dias*, vd. PARREIRA, Isabel Ribeiro, «Breves considerações sobre alguns aspectos do regime do direito de férias», in AAVV [coord. MOREIRA, António], *VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2006, pp. 94-114.

¹² Excepção feita ao revogado n.º 1 do artigo 97.º da Regulamentação do CTa (aprova-do pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e alterado pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, doravante designada por RCTa), que excluía do âmbito das ausências a considerar para esses efeitos as decorrentes do gozo das licenças de maternidade e paternidade. Sobre o alcance dessa exclusão, vd. CARVALHO, Catarina de Oliveira, «Efeitos das licenças, faltas e dispensas, em matéria de protecção da maternidade e da paternidade no acréscimo do período de férias», *Questões Laborais*, n.º 28, ano XIII, 2006, pp. 141-158.

¹³ Sobre esta questão, vd. LEITE, Jorge, *Direito...*, ob.cit., p. 149, RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte II: situações laborais individuais*, Almedina, 2006, pp. 487ss, AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho – À luz do novo Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2009, pp. 275 a 279 e GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, Volume I: Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, pp. 714-716.

¹⁴ Acerca deste assunto, vd. AMADO, João Leal, «O art. 213.º do Código do Trabalho e a duração das férias (breve reflexão)», *Questões Laborais*, n.º 24, ano XI, 2004, pp. 170-171.

livre exercício de direitos fundamentais como, por exemplo, o direito à maternidade e à paternidade, à greve e à participação na vida pública.

No que toca à protecção da maternidade e da paternidade, o legislador veio, agora, alargar a extensão das licenças que, mesmo provocando a suspensão do contrato de trabalho, não deverão ter influência para efeitos de cálculo do número de dias de férias a majorar [segundo o n.º 4 do artigo 238.º do CTn, *in fine*, e por remissão para as alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º, a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, a licença por interrupção de gravidez, a licença parental, em qualquer das modalidades, a licença por adopção e a licença parental complementar em qualquer das modalidades].

Por resolver ficaram, todavia, todos os outros casos (coligados ou não com a maternidade) em que a perda/não ganho de dias de férias colide com outros direitos constitucionalmente protegidos¹⁵.

Em segundo lugar, subsiste a questão da consideração, ou não, para estes efeitos, das restantes modalidades de ausência, a saber: dispensas; créditos de horas; outras licenças que não provoquem a suspensão do contrato de trabalho. Diferentes têm sido as soluções apontadas pela doutrina, uma vez que vários argumentos se podem esgrimir¹⁶. Parece-

¹⁵ Sobre esta questão veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de Maio de 2008, em que o Tribunal considerou que “(...)as ausências dos trabalhadores no local de trabalho e durante os períodos em que deviam desempenhar o trabalho a que estavam adstritos, motivados pelo desenvolvimento de actividades ao abrigo dos artigos 8º e 81º da Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de Agosto, e dos artigos 8º e 48º, n.º 5, da Lei n.º 14/79, de 16 de Maio (...)” não devem ser tidas em consideração para efeitos de majoração do direito a férias “(...) pois que só com uma interpretação daquelas disposições que conduza a essa não consideração se poderá obter, da forma mais adequada e proporcionada, o exercício de direitos e garantias em conflito e que se consubstanciam no desfrute do benefício de “majoração” das férias, no direito de acesso a cargos públicos e de carácter electivo e de participação na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país e na garantia de não prejuízo pelo exercício dos direitos políticos” – disponível no sítio www.pgdlisboa.pt, acedido pela última vez em 7 de Maio de 2009.

¹⁶ Para JÚLIO GOMES, as licenças e dispensas não foram equiparadas às faltas, situando-se fora do seu âmbito. Aquilo que se diz para a maternidade e paternidade é só um afloramento disso mesmo – *vd* GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...*, ob. cit., p. 715. Já PALMA RAMALHO entende que a regra da equiparação da suspensão às faltas justificadas só é afastada nos casos expressamente previstos na lei, pelo que todas as outras situações de suspensão do contrato de trabalho interferem com o direito à majoração das férias. A autora realça que tal regime pode pôr em causa a compatibilização da vida profissional e da vida familiar e o princípio de igualdade de tratamento entre sexos,

-nos, no entanto, que o legislador estava ciente da existência dos outros tipos de ausência (não fossem as mesmas, aliás, previstas no diploma por si criado), pelo que ao optar por equiparar as faltas justificadas única e exclusivamente aos casos de suspensão do contrato de trabalho [de que as licenças das alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 35.º podem ser exemplo] optou, ao mesmo tempo, por desconsiderar, para estes efeitos, as dispensas, crédito de horas e licenças não suspensivas.

Em terceiro lugar, continua a colocar-se a questão da *base de incidência* da licença, ou seja, qual o ponto de partida para a majoração prevista – os 22 dias de duração mínima das férias ou outro período maior eventualmente previsto em IRCT ou contrato de trabalho?

Se optarmos pela primeira hipótese, chegaremos ao resultado de ao trabalhador não poder ser concedido, por efeito da majoração, mais do que 25 dias úteis de férias, pelo que aquele que já tenha, à partida, 24 ou 23, verá a duração das suas férias aumentada tão-só em 1 ou 2 dias, respectivamente. Acresce que aquele que já tenha um período anual de férias de 25 ou mais dias úteis não beneficiará de qualquer aumento.

Terá sido este o resultado pretendido pelo legislador?

Na resposta a esta questão não pode esquecer-se a teleologia da norma. Com efeito, por trás desta medida está uma clara política legislativa de combate ao absentismo, cuja eficácia se poderá perder se se considerar *sempre* que a base de incidência da majoração prevista são os 22 dias úteis, pois assim veremos diminuído ou mesmo afastado o incentivo ao não absentismo aos trabalhadores que, por IRCT ou contrato de trabalho, tenham direito, independentemente da assiduidade, a mais de 22 dias úteis de férias.

Parece-nos, por conseguinte, que a menos que a atribuição de um período de férias mais elevado decorrente de IRCT ou de contrato de trabalho esteja, também ele, na dependência da assiduidade do traba-

podendo mesmo gerar situações de discriminação indirecta – *vd* RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito...*, ob. cit., pp. 488 e 491. No mesmo sentido, LUÍS MIGUEL MONTEIRO advoga que, para estes efeitos, “as licenças, dispensas e ausências ao serviço, ainda que consideradas como prestação efectiva de serviço, devem ser tratadas como faltas justificadas”, excepto nos casos salvaguardados por lei – *vd* MONTEIRO, Luís Miguel, *in* AAVV, *Código do Trabalho anotado*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, p. 404. *Vd.*, ainda, Amado, João Leal, «O art. ...», ob. cit., pp. 171 e ss. Especificamente sobre as ausências no âmbito da protecção da maternidade e paternidade, *vd* CARVALHO, Catarina de Oliveira, «Efeitos...», ob. cit., pp. 141-158.

lhador, a base de incidência da majoração deve ser a prevista nesses instrumentos, e não a duração mínima legal¹⁷.

Sublinhe-se, ainda, a redacção da norma, em que o legislador refere “a duração das férias é aumentada”, não se reportando à *duração mínima* das férias, como o faz, por exemplo, no n.º 2 do artigo 264.º.

Em último lugar, coloca-se ainda o problema do vencimento, ou não, dos dias de majoração de férias no dia 1 de Janeiro subsequente à contratação sempre que o trabalhador não tenha prestado trabalho durante todo o ano civil anterior (ou seja, tenha sido admitido depois do dia 1 de Janeiro). A solução passa por nos indagarmos se a prestação de trabalho durante todo um ano civil é pressuposto de aplicação da norma.

Analisemos a questão à luz da letra da lei, por um lado, e do espírito da mesma, por outro.

Na letra da lei apenas encontramos a circunscrição do âmbito temporal de aferição da assiduidade ao “ano a que as férias se reportam”, o que leva a crer que a mesma é de aplicar independentemente do período de trabalho prestado nesse ano.

Contudo (e pensando agora no espírito da norma) não podemos olvidar que em causa está a atribuição de um prémio de assiduidade, sob a forma de dias de férias, em que foi estabelecida uma proporção entre o mérito de não faltar (ou faltar justificadamente dentro de certos limites) durante certo período (um ano civil) e o número de dias de *férias-prémio*. De facto, o legislador entendeu, por exemplo, que ao mérito de não faltar durante todo um ano civil deve corresponder um prémio de 3 dias de férias, prémio este que parece não dever ser concedido, sob pena de violação do princípio da igualdade material, a um trabalhador admitido a 1 de Dezembro que não falte até ao final desse ano civil...

Desta forma, parece legítimo concluir que a prestação de trabalho durante todo um ano civil é pressuposto de aplicação da norma, ainda que tal não resulte claramente da sua letra. Assim sendo, deve entender-se que no dia 1 de Janeiro subsequente à contratação do trabalhador,

¹⁷ No mesmo sentido, *vd.* FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra, 2006, p. 415 e PARREIRA, Isabel Ribeiro, «O absentismo antes e depois do Código do Trabalho: o reforço de armas na luta do empregador contra as ausências ao trabalho», in AAVV [Coord. FERNANDES, António Monteiro], *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, p. 316. Em sentido contrário, *vd.* MONTEIRO, Luís Miguel, in AAVV, *Código...*, ob. cit., p. 403 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito*, ob.cit., pp. 489-490.

apenas se dá o vencimento do direito a férias *simples* e não do *majorado*, a não ser que o trabalhador tenha sido admitido no dia 1 de Janeiro do ano anterior¹⁸.

Solução que, no entanto, serviria melhor o equilíbrio entre a finalidade da norma e a medida do prémio a atribuir seria a resultante da aplicação do prémio de assiduidade em termos proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano civil da admissão. Com efeito, dessa forma não se feriria a proporcionalidade entre o mérito da assiduidade e o número de dias de *férias-prémio*, ao mesmo tempo que se cumpriria, *ab initio*, o intuito do legislador de incentivo ao não absentismo. Assim, a aplicação da norma nesses termos, não só não *choca* como se afigura defensável *de iure constituendo*; sucede, porém, que *de iure constituto* encontra o obstáculo de resultar de uma interpretação que dificilmente encontrará um mínimo de correspondência com a letra da lei. Note-se ainda que, quando o legislador pretendeu estabelecer proporções, fê-lo expressamente, como decorre, por exemplo, do previsto nos artigos 238.º, n.º 5 e 245.º, n.º 1, alínea b).

3.2. Ano da contratação

No ano da admissão a duração do período de férias será de dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias – n.º 1 do artigo 239.º do CTn. Assim, um trabalhador admitido, por exemplo, a 15 de Março de determinado ano civil, por tempo indeterminado, terá direito a 18 dias úteis de férias no ano da contratação.

Como vimos atrás, o vencimento destas férias está dependente do decurso de um período de espera de 6 meses de execução do contrato, podendo acontecer que entretanto se dê a passagem para o ano civil seguinte. Basta, para tanto, que a execução do contrato tenha tido início a partir de 1 de Julho. Nestas situações, sublinhe-se, para efeitos de cálculo da duração das férias do ano da contratação só são de ter em conta os meses completos de duração do contrato nesse mesmo ano. Assim, um trabalhador admitido a 20 de Novembro só terá direito a 2 dias úteis de férias pelo trabalho prestado no ano da contratação, que apenas se ven-

¹⁸ Neste sentido, também, *vd.* MONTEIRO, Luís Miguel, *in* AAVV, *Código...*, *ob. cit.*, p. 404, bem como PARREIRA, Isabel Ribeiro, «O absentismo...», *ob. cit.*, pp. 313-314. Sustentando o entendimento inverso temos RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito...*, *ob. cit.*, p. 490.

cerão no ano civil seguinte, depois de 6 meses de execução do contrato.

O gozo das férias, nestes últimos casos, está sujeito a limites temporais e numéricos, como adiante veremos ao analisarmos esse *momento* do direito a férias.

3.3. Contratos inferiores a 6 meses

Nos contratos cuja duração não atinja, por qualquer causa, 6 meses, a duração do período de férias é de dois dias úteis por cada mês completo de execução do contrato, “contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho”¹⁹ – n.º 4 do artigo 239.º do CTn.

3.4. Ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior

No ano do regresso ao serviço após impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o momento do regresso é equiparado, pelo legislador, ao da admissão do trabalhador, aplicando-se, quanto à duração das férias, o regime do ano da contratação, por remissão do n.º 6 do artigo 239.º para o n.º 1 do mesmo artigo.

4. MARCAÇÃO E GOZO

4.1. Marcação

Mantém-se a regra de que as férias devem ser marcadas por acordo entre trabalhador e empregador – artigo 241.º, n.º 1 do CTn. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, ouvindo previamente a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado (n.º 2 do mesmo artigo)²⁰.

Quanto às regras a cumprir na marcação das férias, diga-se em jeito de esquema ao artigo 241.º do CTn que:

¹⁹ Quanto à interpretação deste segmento de norma vejam-se as considerações atrás tecidas, aquando da análise das regras do vencimento de férias neste tipo de contrato.

²⁰ Foi alargado, pelo CTn, o âmbito das entidades representativas dos trabalhadores com possibilidade de ser ouvidas. Efectivamente, o CTa apenas previa a audição da comissão de trabalhadores.

1) as férias não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador (n.º2);

2) em pequena, média ou grande empresa, o empregador (unilateralmente) só pode marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro (salvo parecer favorável em contrário dos representantes dos trabalhadores ou disposição diversa de IRCT) (n.º3)²¹;

3) caso o empregador exerça actividade ligada ao turismo, apenas está obrigado a marcar 25% do período de férias (ou percentagem superior que resulte de IRCT) entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva; deduz-se, portanto, que os restantes 75% poderão ser marcados para qualquer época do ano, por decisão unilateral do empregador; como refere LEAL AMADO, “turismo *oblige*...”²² (n.º4);

4) em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a *aviso prévio*²³, o empregador pode marcar as férias para o momento imediatamente anterior ao da cessação²⁴ (n.º5);

5) sempre que possível os períodos mais pretendidos devem ser ranteados, devendo alternar-se os trabalhadores que deles usufruem tendo em conta os períodos gozados nos dois anos anteriores (n.º 6);

6) os cônjuges e as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver

²¹ Especificamente sobre o encerramento da empresa para férias e períodos em que o mesmo é admissível, *vd.* artigo 242.º do CTn.

²² *Vd.* AMADO, João Leal, *Contrato...*, *ob. cit.*, p. 283.

²³ Resta definir aquilo que deve entender-se por *aviso prévio* para estes efeitos. O mais correcto parece ser considerar os casos expressamente designados pelo legislador como tal. JORGE LEITE, em análise ao preceito equivalente no CTa, refere-se aos casos de despedimento colectivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, rescisão com justa causa por necessidade do trabalhador de cumprimento de obrigações legais, rescisão sem justa causa e dos n.ºs 3 e 4 do revogado artigo 390.º CTa – *vd.* LEITE, Jorge, «Código do Trabalho – algumas questões de inconstitucionalidade», *Questões Laborais*, n.º 22, Ano X – 2003, pp. 274-275. Segundo LEAL AMADO trata-se, no essencial, das situações de denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador e dos casos de despedimento por razões objectivas – *vd.* AMADO, João Leal, *Contrato...*, *ob.cit.*, p. 284.

²⁴ No CTa apenas se falava desta possibilidade em sede de alteração do período de férias já marcado, embora por maioria de razão fosse de defender que, se no momento de marcação das férias, o aviso prévio já tivesse ocorrido, fosse possível ao empregador marcá-las, desde logo, para o momento anterior ao da cessação do contrato, ainda que fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

prejuízo sério para a empresa (n.º 7);

7) o período de férias só pode ser interpolado se houver acordo entre trabalhador e empregador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, ou seja, na falta de acordo, deve o empregador marcar o período de férias de forma consecutiva (n.º 8).

Como obrigação acessória da marcação das férias temos a elaboração do respectivo mapa, obrigação que deve ser cumprida até 15 de Abril de cada ano e é da responsabilidade do empregador, mantendo-se o mapa afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro (n.º 9).

4.2. Gozo

4.2.1. Regra geral

A regra geral vem prevista no n.º 1 do artigo 240.º do CTn, nos termos do qual as férias são gozadas no ano civil em que se vencem.

A este princípio junta-se o da irrenunciabilidade ao próprio gozo das férias, através da proibição da substituição das férias por qualquer compensação económica (n.º 3 do artigo 237.º do CTn).

Veremos, no entanto, que ambos os cânones admitem excepções.

4.2.2. Ano da contratação

Como atrás ficou dito, no ano da contratação o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato. O vencimento e gozo das mesmas depende, porém, de um período de espera de 6 meses de execução do contrato.

O princípio de que as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem é válido, hoje, para as férias relativas ao ano da contratação, questão que era dúbia à luz do CTa.

Relembre-se parte do teor do n.º 3 do artigo 212.º do CTa – “no caso de sobrevir o termo do ano civil (...) antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente”. Na realidade esta norma parecia admitir que as férias do ano da contratação, ainda que vencidas nesse mesmo ano, pudessem ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, e não obrigatoriamente

no ano do seu vencimento²⁵.

Hoje em dia não consta do CTn uma disposição com tal conteúdo, pelo que valerá o princípio de que as férias vencidas no ano da contratação deverão ser gozadas nesse ano.

Da mesma forma, na hipótese de, no decurso do período de espera se transitar para outro ano civil, também deverão as férias do ano da contratação ser gozadas no ano do seu vencimento (o ano subsequente), embora o período previsto para o seu gozo seja mais curto – até 30 de Junho (n.º 2 do artigo 239.º do CTn)²⁶.

Nestas situações teremos o vencimento, no mesmo ano, das férias do ano da contratação com o do período anual de 22 dias úteis, sendo que o legislador limitou a 30 dias úteis o número de férias vencidas que podem, efectivamente, ser gozadas nesse ano. Quer isto dizer que, se da soma dos dois períodos de férias resultar o vencimento de um período de férias superior a 30 dias úteis, da totalidade das férias vencidas só 30 dias serão gozados. Note-se que não há uma amputação do número de dias de férias vencidos, mas apenas da quantidade de dias que vão ser gozados, pelo que os restantes dias (vencidos e não gozados) deverão ser compensados economicamente com o pagamento da retribuição de férias e do respectivo subsídio.

4.2.3. Contratos de duração inferior a 6 meses

Nestes contratos, o legislador determinou que, na falta de acordo, o período de férias fosse gozado no momento imediatamente anterior ao da contratação. Nada impede, portanto, que outra coisa seja acordada pelas partes quanto ao momento do gozo das férias.

4.2.4. Ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior

Quando estudámos o vencimento e a duração do período de férias vimos que o legislador mandava aplicar a estes casos o regime de férias previsto para o ano de admissão. O mesmo se passa relativamente ao

²⁵ Quanto aos problemas colocados por esta disposição veja-se GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...*, ob. cit, pp. 712-713.

²⁶ Seria desejável a referência a esta regra especial no artigo regulador da marcação do direito a férias, o que não acontece.

gozo, com uma ressalva: na hipótese de o período de espera implicar a transição de ano civil, não se limita, aqui, o número de dias de férias a serem gozados a 30 (a remissão do número 6 do artigo 239.º é apenas para os números 1 e 2 do mesmo artigo, e já não para o n.º 3).

4.2.5. Substituição

Sendo o direito a férias irrenunciável e valendo o princípio de que o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação económica (irrenunciabilidade do próprio gozo), seria de concluir que a duração do período de férias gozado corresponderia sempre ao número de dias de férias vencido. No entanto, a irrenunciabilidade quanto ao gozo é apenas parcial, pelo que, na realidade, o período de dias de férias gozado pode ser inferior ao período de férias vencido.

De facto, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam os 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão. Esta possibilidade de aplicação da renúncia em termos proporcionais no ano da contratação é uma novidade introduzida pelo CTn, embora já antes reclamada pela doutrina²⁷. Quanto à definição de 20 dias úteis como período irrenunciável de gozo efectivo das férias, corresponde à transposição da Directiva 2003/88/CE, cujo artigo 7.º prevê para as férias a duração mínima de 4 semanas.

Note-se que a renúncia é apenas quanto ao gozo, pois mantém-se o direito a receber a retribuição e o subsídio de férias relativamente ao número de dias de férias vencidas e não gozadas, que se acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesse dia (n.º 5 do artigo 238.º).

O trabalhador pode, ainda, aproveitar este direito a renúncia (sempre dentro dos limites da mesma) para trocar, por dias de férias, a perda de retribuição resultante de faltas que gerem essa consequência. Note-se que, neste caso, para efeitos retributivos, tudo se passa como se o dia de falta fosse um dia de férias, pelo que o mesmo é retribuído e não implica a diminuição do subsídio de férias [257.º, n.º1, al. a)].

4.2.6. Possibilidade de cumulação

Deixámos, atrás, antever a existência de desvios à regra de que as

27 Neste sentido, *vd* GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito...*, ob. cit, p. 708.

férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem.

Existe, na realidade, a possibilidade de o período de férias vencido em determinado ano ser gozado, total ou parcialmente, no ano civil subsequente.

Uma das situações tidas em conta pelo legislador é a do trabalhador que pretenda gozar férias com família residente no estrangeiro (n.º 2 do artigo 240.º do CTn, *in fine*), circunstância que lhe confere o direito potestativo a gozar o período de férias vencido em certo ano até 30 de Abril do ano seguinte²⁸, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste²⁹.

Para além desta hipótese, por acordo, trabalhador e empregador podem definir que: 1) as férias sejam gozadas até 30 de Abril do ano seguinte, em cumulação ou não com as vencidas no início deste (n.º 2 do artigo 240, 1.ª parte); 2) metade do período de férias seja gozado em cumulação com as férias vencidas no início do ano seguinte (sem sujeição ao limite temporal de 30 de Abril).

De referir são, ainda, outras duas circunstâncias em que se permite que as férias não sejam gozadas no ano civil em que se vencem, mas sim posteriormente: 1) em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador este poderá gozar as férias até 30 de Abril do ano seguinte (n.º 3 do artigo 244.º do CTn, objecto de análise mais adiante); 2) ocorrendo o gozo das licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e parental em qualquer modalidade, causadoras da suspensão do gozo das férias, hipótese em que os dias remanescentes serão gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte [alínea a) do n.º 3 do artigo 65.º do CTn].

5. Retribuição e subsídio de férias

A retribuição do período de férias não apresenta alterações relativamente ao regime anterior: corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo (n.º 1 do artigo 264.º do CTn).

²⁸ Na vigência do CTa a data limite prevista era o final do primeiro trimestre do ano civil seguinte – n.º 2 do artigo 215.º do CTa.

²⁹ Sendo este um direito potestativo do trabalhador e havendo um limite temporal para o gozo das férias no ano civil seguinte, devia esta circunstância estar referida no articulado regulador da marcação do direito a férias.

Para além de ser retribuído normalmente, o período de férias é, ainda, remunerado com o subsídio de férias, em termos também semelhantes ao previsto no CTa: antes do início do período de férias, e quanto à proporção dos dias a gozar (salvo acordo em contrário), o trabalhador terá direito a receber montante correspondente à retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho (n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo).

Excluído do direito ao subsídio está, tal como na vigência da RCTa, o período de férias majorado em função da assiduidade (n.º 2, *in fine*).

6. VICISSITUDES

6.1. Alteração do período de férias marcado

6.1.1. Por motivo relativo à empresa

A alteração do período de férias já marcado, bem como a interrupção do período de férias em curso, são admissíveis em casos devidamente justificados *por exigências imperiosas do funcionamento da empresa* (n.º 1 do artigo 243.º do CTn). Sobrevindo tal situação, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos e, claro, à remarcação dos dias de férias em falta.

Prevía-se expressamente no CTa que, se o impedimento terminasse antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador deveria gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se o seguinte quanto à marcação dos dias restantes: na falta de acordo, marcava-os o empregador sem sujeição ao período entre 1 de Maio e 31 de Outubro (n.º 4 do artigo 218.º do CTa).

Não temos igual previsão no CTn. Ora, quanto aos dias de férias que ainda puderem ser gozados no período previsto, apesar de agora nada se dizer, o cumprimento do mapa de férias previamente elaborado levará à mesma conclusão. Já quanto à remarcação das férias em falta, parece que está sujeita, actualmente, às regras gerais de marcação...

Realce-se, ainda, que a interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tem direito (n.º 2 do artigo 242.º do CTn), o que conjugado com a obrigatoriedade de marcação das férias no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro pode dificultar bastante a remarcação.

O disposto no n.º 2 do artigo 242.º tem, todavia, de ser conjugado com a possibilidade de as férias serem marcadas interpoladamente, por acordo entre empregador e trabalhador. Efectivamente, o n.º 8 do artigo 241.º permite-o, com o limite do gozo consecutivo de 10 dias úteis. Assim, afigura-se-nos que o mais adequado é garantir ao trabalhador o gozo seguido de metade do período de férias a que tenha direito, ou de período inferior já antes acordado com a entidade empregadora, sempre com o limite de 10 dias úteis.

Questão já antes abordada é a do gozo das férias dos trabalhadores cujo contrato vai cessar fruto de aviso prévio. Este é, também, um dos casos em que o legislador permite ao empregador a alteração do período de férias previamente marcado, sendo as mesmas remarcadas para o momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato de trabalho (n.º 5 do artigo 241.º, por remissão do n.º 3 do artigo 243.º). Sobressai, aqui, a diferença de regime do CTn em relação ao CTa, no que se refere às possibilidades de alteração. É de ver que no CTa se previa somente a possibilidade de o período de férias ser antecipado, o que era menos do que o agora permitido pelo CTn, que admite a alteração para momento anterior ou posterior ao previamente previsto. Desta forma, se dúvidas existiam quanto à constitucionalidade de tal previsão, são as mesmas agora aumentadas, até porque uma das justificações antes apresentada para a antecipação (desonerar o empregador do pagamento de férias vencidas e não gozadas) deixa de valer no caso de adiamento³⁰.

6.1.2. Por motivo relativo ao trabalhador

O CTn aglomerou, num só artigo, aquilo que dantes compunha os artigos 218.º, n.º 3 e 219.º do CTa, respeitante à alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador. Encontramos, pois, no artigo 244.º os termos em que, por essa via, se pode dar o não início ou a suspensão do gozo das férias, a saber: quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e disso dê conta ao empregador.

Aqui, ao contrário do que vimos para a situação de alteração por motivo relativo à empresa, determina-se que o gozo das férias tenha lu-

³⁰ *Vd.*, sobre a análise da questão da constitucionalidade, LEITE, Jorge, «Código...», *ob. cit.*, pp. 274 a 277.

gar 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 estar limitado ao período entre 1 de Maio e 31 de Outubro (n.º 2 do artigo 244.º CTn)³¹.

Dando-se a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este terá direito, em alternativa, ou à retribuição correspondente aos dias de férias não gozados e respectivo subsídio, ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte (n.º 3 do artigo 244.º do CTn). Dúvidas ficam sobre o titular da escolha, uma vez que o legislador nada diz.

Relativamente à fiscalização da doença durante o período de férias, segundo a alínea l) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Lei preambular do CTn), regeram os artigos 191.º a 201.º e 206.º da RCTa até à entrada em vigor do diploma que hoje regula a matéria - Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro (artigos 17º a 24º).

6.2. Suspensão do contrato de trabalho

O CTa dedicava o seu artigo 220.º aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado. Não encontramos no CTn um artigo com tal epígrafe. Porém, o regime que dele constava não desapareceu, nem tão-pouco foi alvo de grandes alterações, apenas se encontra disperso por várias normas do CTn, a maioria já por nós analisadas.

Na verdade, relativamente ao destino das férias do ano da suspensão cujo gozo se verifique total ou parcialmente impossível em virtude de impedimento prolongado do trabalhador, acabámos de ver o seu regime no ponto anterior – consta, hoje, do n.º 3 do artigo 244.º do CTn.

Por outro lado, o regime do direito a férias no ano da cessação do impedimento prolongado, estudámo-lo aquando da análise do vencimento, duração e gozo do direito a férias – dá hoje conteúdo ao n.º 6 do artigo 239.º.

Resta apenas, então, saber do destino das férias em formação no ano da suspensão do contrato de trabalho caso o trabalhador não chegue a regressar ao serviço, em virtude da cessação do contrato, matéria que

³¹ No CTa, dando-se a suspensão das férias por motivo de doença, existia a possibilidade de as férias serem marcadas pelo empregador até 30 de Abril do ano subsequente, por via da remissão do n.º 2 do artigo 219.º para o n.º 3 do artigo 220.º, ambos do CTa.

actualmente encontra lugar no artigo relativo aos efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias (mais concretamente no n.º 4 do artigo 245.º do CTn), para cuja análise seguimos.

6.3. Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho inviabiliza, como é lógico, o gozo das férias vencidas de que não se usufruiu. Por outro lado, interrompe o direito a férias na altura em formação, fazendo vencer a parte do mesmo correspondente ao tempo de serviço já prestado.

Não sendo possível o gozo dessas férias, serão as mesmas compensadas em dinheiro, o que consubstancia uma excepção ao princípio de que as férias se apresentam como um direito a desfrutar *in natura*.

Por conseguinte, cessando o contrato de trabalho o trabalhador terá direito a receber a retribuição e respectivo subsídio: 1) do período de férias vencido e não gozado (a contar para efeitos de antiguidade); 2) dos proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação (n.º 1 do artigo 245.º do CTn).

Caso o contrato não tenha duração superior a 12 meses ou cesse no ano seguinte ao da admissão, 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 (n.º 3 do artigo 245.º do CTn). Quer isto então dizer que, por exemplo, de um contrato com início a 1 de Janeiro de 2010 e cessação a 31 de Dezembro de 2011 só poderá resultar o direito a um período de férias (ou à retribuição compensatória do não gozo das mesmas) de 44 dias úteis, uma vez que é essa a duração das férias proporcional aos 2 anos de contrato. Assim, caso o trabalhador, à data da cessação, tenha gozado (e recebido) a totalidade das suas férias vencidas (20 dias úteis relativos ao ano de admissão e 22 dias úteis vencidos a 1 de Janeiro de 2011, o que totaliza 42 dias), só terá a receber a retribuição correspondente a 2 dias úteis de férias e respectivo subsídio³².

³² O CTn veio esclarecer e, ao mesmo tempo, alargar o âmbito da restrição anteriormente prevista no n.º 3 do artigo 221.º do CTa, onde podíamos ler: “Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo (...)”. Por um lado, esclareceu-se que o que se pretende é limitar o período de férias a que um contrato com essa duração pode dar origem (e não instituir um limite

Resta analisar os efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias dos trabalhadores em situação de impedimento prolongado que não chegam a regressar ao serviço. O problema apenas ganha acuidade quando no decurso da suspensão do contrato se transita de ano civil. Nestes casos, cessando o contrato de trabalho na pendência da suspensão, o n.º 4 do artigo 245.º do CTn estabelece o direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início do impedimento³³.

6.4. Violação do direito a férias

Na eventualidade de o empregador obstar culposamente a que o trabalhador goze as suas férias nos termos legalmente previstos, este terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do

à soma dos valores monetários correspondentes ao período de férias vencido e não gozado e aos proporcionais do ano da cessação). Por outro, a restrição que dantes valia para os contratos cuja duração não atingisse 12 meses foi estendida para os contratos cuja duração não seja superior a 12 meses ou cessem no ano civil subsequente ao da admissão.

³³ Quando existe trabalho prestado após a cessação do impedimento o legislador, como vimos, desconsidera o trabalho prestado no ano do início da suspensão, fazendo depender o vencimento de novo direito a férias do decurso de um período de espera de 6 meses de execução do contrato, nos termos previstos para o ano de admissão. Dúbias são as consequências a atribuir à cessação do contrato de trabalho que ocorra depois do reinício da execução do contrato (terminada a suspensão) mas antes de decorrido o período de espera. O n.º 4 do artigo 245.º do CTn parece não contemplar estes casos, pelo que aos mesmos seria de aplicar, apenas e tão-só, a alínea b) do n.º 1 do artigo. Tal poderá originar, porém, situações manifestamente injustas quando comparadas com as de trabalhadores cujo contrato de trabalho cessou na pendência da suspensão. Imagine-mos, por exemplo, um trabalhador cuja suspensão do contrato se inicia a 1 de Outubro de determinado ano e: 1) primeira hipótese, o contrato de trabalho cessa a 31 de Março do ano seguinte, sem que o trabalhador tenha voltado ao serviço, caso em que terá direito a 9/12 de retribuição de férias e respectivo subsídio; 2) segunda hipótese, reinicia a prestação de trabalho a 1 de Março do ano seguinte e o contrato cessa a 31 de Março desse mesmo ano, circunstância em que terá direito a 1/12 de retribuição de férias e respectivo subsídio! Para uma possível resposta a estas situações, *vd.* LEITE, Jorge, *Direito...*, ob.cit., pp. 153-154, que defende que, nestes casos, o trabalhador deveria ter direito a 10/12 de retribuição de férias e respectivo subsídio, de forma a se considerar o tempo de serviço prestado antes e depois da prestação do impedimento.

ano civil seguinte (n.º 1 do artigo 246.º do CTn)³⁴.

O teor da norma deixa algumas interrogações.

Bastará que o empregador não permita que o trabalhador goze as suas férias *nos termos admitidos* por lei para que haja violação do direito a férias?

De facto não decorre da leitura da norma que o legislador exija, para a concretização da violação do direito, o *não gozo*, ainda que parcial, do período de férias. Ora, a ser assim, um trabalhador cujas férias são marcadas, culposa e unilateralmente pelo empregador, fora do período de tempo admitido para o seu caso concreto, terá direito a ser compensado por violação de direito a férias, devendo considerar-se como “período em falta” o período de férias gozado *fora do tempo*, embora neste caso não pareça ter aplicação a parte final do n.º 1 do artigo 246.º, pois daí resultaria a *repetição* do gozo do direito.

³⁴ O CTA previa como limite o primeiro trimestre do ano seguinte.