CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

MÊS: 69ª

CIRCULAR N.º 69/2016

ASSUNTO: Um problema que pode surgir, após o período de férias "grandes". Como se resolve.

É do n.º 1, art.º 240, Código Trabalho (CT):

" 1 – As férias **são gozadas** no ano civil em que se vencem (...)"

Mas, vejamos esta hipótese:

O Trabalhador foi gozar férias, com início a 1 Agosto, deste ano. Contudo, o Empregador é alertado por uma "comunicação" do trabalhador que, por motivo de doença/acidente com início no dia 12 Agosto, por ex., estava temporariamente impedido o trabalhador de continuar a gozar as férias. Ora,

Como vimos numa Circular recente, o empregador pode, pela intervenção de médico nos termos do art.º 17 e 18, da Lei n.º 105/2009, de 14 Setembro, proceder à sua comprovação.

Tudo bem: mas não este aspecto que agora nos interessa: interrompendo as férias, o trabalhador não gozou, parte destas, precisamente o período que vai do dia 12 Agosto, por ex., até ao fim de Agosto. Como é que ficamos?

— o trabalhador perde o direito a ir gozar esse período das férias?
— o trabalhador vai gozar as férias mais tarde? – Quando?
— não as gozando, tem direito à retribuição de férias? – Note: como se sabe, antes de ir de férias o trabalhador recebeu o subsídio de férias – n.º 2, artº 264, CT. Mas, no fim das férias, tem direito a receber a retribuição das férias, como se tivesse trabalhado.

Ora, **a resposta** a estas questões estão no Código, **art.º 244**. Pela ordem indicada, a resposta é a seguinte:

1.ª - o trabalhador não perde o direito às férias (período restante). Só que:

a) - irá gozar esse período (restante, das férias) – no ex. acima, de 12 a 31 Agosto – "... até 30 Abril do ano seguinte" – n.º 3, do art. 244, CT. Claro, o empregador não vai estar à espera de Abril do ano seguinte para o mandar de férias. Se, por hipótese, o trabalhador tiver "alta" a 26 Setembro, por ex., nada obsta que o empregador o mande de férias (gozar o restante), logo a partir desse dia 26 Setembro. Mas,

Muita atenção: o n.º 2, art.º 244, CT, resolve um problema que surge com muita frequência nesta altura: **quem é que "marca" o período de férias:**

* - o trabalhador, por sua iniciativa, de acordo com os seus interesses?
** - o empregador, de acordo com os interesses da empresa? – Ou,

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

*** - por acordo entre o trabalhador e empregador, satisfazendo os interesses de ambos?

A solução está no **n.º 2**, art.º 244, CT: o remanescente de férias (dias) não gozados serão marcados:

— primeiro, por acordo entre o trabalhador e o empregador. Claro, se for possível chegar a esse acordo entre as partes. Mas,

— segundo, se o acordo não for possível, "... pelo empregador", e sem que este esteja sujeito à marcação das mesmas no período até 31 Outubro.

Portanto, o trabalhador **nunca** se pode arrogar o direito de, vindo de "baixa", durante o período de férias, ir gozar o restante (que não pode gozar, por estar doente/acidentado durante as férias) quando lhe apetecer. Contudo, veja mais à frente uma excepção, na al. a), n.º 3, art.º 65, CT.

Transcrevemos este Acordão da Relação Coimbra, 3 Fev. 1994, in B.T.E., 2.ª Série, n.º 1-2-3/96, Fh. 193.

" 2 – O trabalhador não tem direito a, de sua iniciativa e contra a vontade expressa e justificada da sua entidade patronal, entrar em gozo de férias.

3 – Se, mesmo assim, o trabalhador persistir no gozo das mesmas, incorrerá no regime de faltas injustificadas, que pelo número poderão constituir infracção disciplinar grave e entrar na previsão de justa causa de despedimento."

aliás, o Acordão da Relação de Lisboa, de 3 Nov. 1994, in Col. Jur. 1994, Tomo V, Fh. 183, já dizia:

" 1 – O trabalhador que esteve de baixa médica deve apresentar-se ao serviço logo após a alta".

2.ª - O trabalhador vai gozar férias mais tarde. Como se viu acima, até 30 Abril; por marcação do período por acordo, se for possível; por marcação do empregador, na falta de acordo. Uma coisa é certa: não perde o trabalhador o direito a gozar o período de férias (remanescente), pelo facto de estar impedido por doença (ou facto que não lhe seja imputado) de as gozar em Agosto. Se for possível, claro.

3.ª - Se a impossibilidade se prolonga até Abril, do ano seguinte, então o empregador pagará as férias, em dinheiro. E,

Atenção, só neste caso é que o período de férias a que o trabalhador tem direito pode ser substituído por remuneração. É que,

Como disse o Acordão do Tribuna Justiça, 6 Abril 2006,

" O art.º 7, da Directiva 93/104/CE, na redacção dada pela Directiva 2000/34/CE, deve ser interpretada no sentido de que **obsta** a que uma disposição nacional permita que, durante a vigência do contrato de trabalho, **os dias de férias anuais,**

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

não gozados durante determinado ano, sejam substituídos por uma retribuição financeira num ano subsequente".

Não esqueça: uma cultura empresarial de falta de respeito pela empresa do direito a férias, é facto que divulgando-se entre o meio laboral, vai tornar trabalhar para ele menos apelativo; e, para aqueles que já ali trabalham, gerar a saúde dos trabalhadores mais capazes e talentosos. O que vai constituir, a breve ou longo prazo, um problema para a empresa. Vai ficar com o "lixo"; ou, só consegue contratar "lixo". E, não se queixe...

E, algo que também pode levantar problemas: o instituto da **parentalidade** e as férias. Ora,

O n.º 1, art.º 65, Código Trabalho, é muito claro:

" 1 – Não determina **perda de quaisquer direito**, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

e, a seguir veja as 10 (dez) alíneas, deste n.º 1; mas, não só, pois o n.º 2, deste artigo, acrescenta as consultas pré-natal; amamentação ou aleitação. Ora,

No **n.º 3**, deste **art.º 65**, CT, temos uma excepção ao acima, sobre a imperatividade do n.º 2, art.º 244, CT. É que diz o n.º 3, do art.º 65, Código:

" 3 – As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção da gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) - Suspende o gozo de férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte".

portanto, neste casos, quer o empregador queira ou não o/a trabalhador(a) vai gozar as férias (o remanescente) após o termo do impedimento.

Enfim, o instituto das férias pode gerar, no que respeita ao seu gozo, um seu número de situações, para cuja solução não se deve precipitar o empregador. Normalmente, a solução encontra-se na Lei. Se não sabe resolver o problema, pergunta a quem sabe.

Carlos F. Santos Carvalho

PR. GEN. HUMBERTO DELGADO, N.º 287, 5.º ESQ. – SALAS 65 A 67, 4000-288 PORTO ||
TELF.: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt