

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 57/2018

— Um caso prático – N.º 7.

— Férias – Dias úteis a considerar.

Hoje é difícil conceber que há pouco mais de cem anos não se falava, no meio laboral, em... **FÉRIAS**. Quanto muito,

Havia um dia de descanso por semana, o domingo, o DIA DO SENHOR, ou seja, uma pausa no trabalho por via da religião, do temor ou comparação com DEUS, que fizera o mundo durante 6 dias... e descansar ao 7.º dia, o domingo. Depois, feriados também não havia mas, em compensação havia as Festas Religiosas, os santos da devoção, as grandes Festas da Páscoa, Corpo de Deus e Natal. E, não eram poucas...

Aos poucos foi-se institucionalizando as Férias, escassos dias, --- os japoneses ainda no último quartel do século passado não sabiam o que era isso... ---, depois meio mês; hoje, um mês, e os feriados. Ainda na década de 40/50, do século passado, ter férias (alguns dias) não era um direito do trabalhador, mas uma benesse atribuída pelo Empregador, em recompensa dos bens serviços.

Um facto interessante: o nosso Código do Trabalho (CT) não reconhece o sábado,... como dia de descanso semanal! – É que, o n.º 1, art.º 232, CT, apenas diz:

“ 1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana”.
e só o n.º 3, desse art.º 232, é que atribui a “invenção” do sábado, como dia de descanso semanal, complementar, aos instrumentos de regulamentação colectiva:

“ 3 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano”.

Claro, como consta do n.º 2, desse art.º 232, CT, o dia descanso semanal, obrigatório, pode não ser o domingo; bem como, o dia de descanso semanal, complementar, pode não ser o sábado, --- n.º 3, art.º 232.

Ora, **muitas vezes acontece**, --- e, com as exigências de toda a ordem para adaptar horários, cada vez mais ---, que o horário de trabalho não é o clássico: 2.ª a 6.ª feira, descanso sábado e domingo. Agora, pode existir um horário concentrado, em que o período normal de trabalho, diário, “...pode ser aumentado até quatro horas diárias”, --- n.º 1, art.º 209, CT. Ou, ainda, existir um banco de horas; etc.. Ora,

Tudo bem, até ao momento de marcação de FÉRIAS. Aqui, uns “iluminados” descobriram um campo para lançar a confusão. E ela surgiu com situações, --- que existem ---, em que o trabalhador apenas goza um dia de descanso por semana. Como se

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

viu, o que é possível, se o CCT não instituir o sábado como descanso complementar. Então “descobriu-se” que, sendo assim, dizendo a Lei que os dias de férias, ano, são 22 dias úteis, esses trabalhadores como só tinham um dia de descanso, o domingo; em férias contava-se também o sábado como dia... de férias! Logo, teriam apenas 18 dias de férias?!... Vai daí,

Pelo lado dos trabalhadores, outros “iluminados”, arrecadaram que, em férias, quem trabalhasse apenas 3 dias úteis, pois, em férias, os dias de férias por semana, só seriam apenas 3; logo, está a ver-se férias de 5 e 6 semanas, seguidas!

Acaba de ser publicado um douto ACORDÃO do Tribunal Relação Porto, de 5 Março 2018, que veio esclarecer:

“ I – Da conjugação dos nºs 1 e 3 do art. 238º do CT no cálculo a efectuar para efeitos de apuramento do período anual de férias, os dias úteis a considerar são os cinco dias da semana, de segunda a sexta-feira (excluindo os feriados, que nesses dias possam existir), como decorre do nº2, do mesmo artigo, independentemente, dos dias de descanso semanal do trabalhador, com direito a férias, coincidirem ou não com algum daqueles dias”.

“ III – Atento o que a lei dispõe sobre o direito a férias dos trabalhadores, em concreto, quanto à sua duração, (mínima de 22 dias úteis por ano) não é possível estabelecer qualquer relação, com o regime do descanso semanal a que o trabalhador tem direito, nem que aquele, período anual de férias, esteja dependente ou condicionado, pelo dias de descanso semanal que cada trabalhador tem direito, seja ele o legal ou o que decorra dos instrumentos de regulamentação colectiva ou do próprio contrato, nos termos que dispõe o art. 232º”.

Como esclarece o ACORDÃO, no texto:

“(…) tudo se passa como se o trabalhador tivesse sempre dois, mas apenas dois dias de descanso semanais, mesmo que não os tenha (ou por ter menos, ou por ter mais). Acresce que, não podemos esquecer que a regra do Código Trabalho não é a da existência de dois dias de descanso semanal, mas apenas de um dia de descanso obrigatório (domingo) sendo que o descanso semanal complementar depende de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho”, --- art.º 232, n.º 1 e n.º 3, do Código Trabalho.

