

CATÓLICA LAW REVIEW

VOLUME VII
n.º 2
mai. 2023

DIREITO PRIVADO

Clara Martins Pereira

Maria Inês Oliveira Martins

Pedro Múrias

Rita Canas da Silva

Ana Isabel Afonso

Eleonora Rosati



CATÓLICA

RESEARCH CENTRE
FOR THE FUTURE OF LAW

LISBOA · PORTO

Comentário ao Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 22 de setembro de 2022, *XP contra Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide e AR contra St. Vincenz Krankenhaus GmbH*^{*,**} Férias de Trabalhador Ausente em Razão de Doença

Rita Canas da Silva^{***}

Professora Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Escola de Lisboa)

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Questão prejudicial
3. Enquadramento nacional (alemão)
4. Enquadramento europeu
5. Decisão do TJUE
6. Fundamentação
7. Apreciação crítica e consequências
8. Bibliografia

* Processos n.ºs C518/20 e C727/20. ECLI:EU:C:2022:707.

** Sócia coordenadora do Departamento Laboral da Sérvulo & Associados, Sociedade de Advogados, R.L. Todos os elementos consultados encontravam-se acessíveis em 31 de dezembro de 2022.

*** Lista de siglas e abreviaturas: BUrlG (*Bundesurlaubsgesetz*); cit. (citado/a); CDFUE (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia); cf. (conforme); Código do Trabalho (Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com última alteração introduzida pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro); CRP (Constituição da República Portuguesa); Diretiva (Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho); o. (outros); OIT (Organização Internacional do Trabalho); TJUE (Tribunal de Justiça da União Europeia); TUE (Tratado da União Europeia); UE (União Europeia); v. (*vide*).

1. Introdução

1.1. *XP contra Fraport Ag Frankfurt Airport Services Worldwide*

I. *XP* intentou uma ação contra a *Fraport* reclamando o direito a trinta e quatro dias de férias remuneradas relativo ao ano de 2014. Nesse ano, *XP* havia ainda prestado trabalho em momento imediatamente anterior ao início de período de incapacidade. Atento o seu estado de saúde, o trabalhador não gozara tais dias quando expectável, subsistindo por determinar se a *Fraport* teria disponibilizado condições adequadas ao gozo efetivo das férias e, bem assim, prestado informação pertinente quanto ao gozo efetivo desses dias. Em reverso, a *Fraport* alegou que o direito a férias anuais remuneradas referentes a 2014 encontrava-se extinto desde 31 de março de 2016, atenta a verificação, em tal data, do termo legal do período de reporte (cf. n.º 3 do § 7 da BUrtG).

1.2. *AR contra St. Vincenz Krankenhaus GMBH*

II. Em termos aproximados, *AR* encontrava-se, desde 2017, em situação de incapacidade para o trabalho, não lhe havendo sido possível gozar todos dias de férias, por referência ao trabalho prestado naquele ano. A *St. Vincenz Krankenhaus* considerava, todavia, que um tal direito se encontrava extinto desde 31 de março de 2019, igualmente por força do disposto no n.º 3 do § 7 da BUrtG.

2. Questão prejudicial

III. Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto interpretação do previsto no artigo 7.º da Diretiva e no n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE. Em síntese, é, neste contexto, questionado se tais disposições devem ser interpretadas no sentido de que não são compatíveis com disposição nacional conforme a qual o direito a férias anuais remuneradas adquirido em período de referência em que se verifica invalidez total ou incapacidade para o trabalho por motivo de doença – que subsiste desde tal data – pode extinguir-se, seja no termo do período de reporte permitido pela legislação nacional ou posteriormente.

3. Enquadramento nacional (alemão)

IV. O n.º 3 do § 7 da BUrtG, na sua versão aplicável aos dois processos, dispõe que «[a]s férias devem ser concedidas e gozadas durante o ano civil em curso». Sendo que apenas «podem ser transferidas para o ano civil seguinte quando tal se justifique por motivos imperiosos de serviço ou por motivos pessoais do trabalhador». Ainda assim, em «caso de reporte, as férias devem ser concedidas e gozadas durante os três primeiros meses do ano civil seguinte».

4. Enquadramento europeu

V. O artigo 7.º da Diretiva («Férias anuais»), dispõe, no n.º 1, que «[o]s Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais». Acrescendo, nos termos do n.º 2, que «[o] período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho». Por seu turno, o n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE estipula que «[t]odos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas».

5. Decisão do TJUE

VI. O TJUE decidiu, neste âmbito, que o artigo 7.º da Diretiva e o n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE devem ser interpretados no sentido de que não autorizam a preclusão do direito a férias, respondendo, por conseguinte, negativamente à questão colocada *supra*, § 2¹.

1 Havendo sido concluído que «[o] artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma disposição nacional segundo a qual o direito a férias anuais remuneradas de um trabalhador adquirido em relação a um período de referência durante o qual este trabalhador efetivamente trabalhou antes de se encontrar em situação de invalidez total ou de incapacidade para o trabalho por motivo de doença, que se mantém desde então, se pode extinguir, seja no termo de um período de reporte permitido pela legislação nacional ou posteriormente, mesmo quando a entidade empregadora não tenha, em tempo útil, dado ao trabalhador a oportunidade de exercer esse direito».

6. Fundamentação

6.1. Jurisprudência do TJUE

VII. Para fundamentação da decisão, o TJUE convoca diversos acórdãos recentemente proferidos a respeito desta temática. Procedeu-se à sistematização de tais indicações, conforme sequência acolhida nesta decisão:

– Acórdão de 6 de novembro de 2018, *MaxPlanckGesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV contra Tetsuji Shimizu*², que qualifica o direito a férias como princípio de Direito Social da UE, cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efetuada dentro dos limites expressamente definidos pela Diretiva.

– Acórdão de 22 de novembro de 2011, *KHS AG contra Winfried Schulte*³, que reafirma que o Tratado da UE reconhece à CDFUE o mesmo valor jurídico dos Tratados.

– Acórdão de 13 de janeiro de 2022, *DS contra Koch Personaldienstleistungen GmbH*⁴, que reitera que o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva concretiza o direito fundamental a um período anual de férias remuneradas, consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da CDFUE.

– Acórdãos de 20 de janeiro de 2009, *Gerhard Schultz-Hoff contra Deutsche Rentenversicherung Bund e Stringer e o. contra Her Majesty's Revenue and Customs*⁵ e, bem assim, Acórdão de 25 de junho de 2020, *QH contra Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgária e CV contra Iccrea Banca SpA*⁶, em que é enfatizada a dupla finalidade do direito a férias.

– Acórdão de 4 de setembro de 2018, *Tribunalul Botoşani e Ministerul Justiţiei contra Maria Dicu*⁷, que assinala a usual correlação entre períodos de trabalho efetivo e o direito a férias.

– Acórdão de 9 de dezembro de 2021, *XXXX contra Staatssecretaris van Financiën*⁸, que equipara, para efeito de férias, os trabalhadores que prestaram trabalho efetivo e os que o não prestaram, no período de referência.

2 Processo n.º C684/16. ECLI:EU:C:2018:874.

3 Processo n.º C214/10. ECLI:EU:C:2011:761.

4 Processo n.º C514/20. ECLI:EU:C:2022:19.

5 Processos n.ºs C350/06 e C520/06. ECLI:EU:C:2009:18.

6 Processo n.º C762/18 e C37/19. ECLI:EU:C:2020:504.

7 Processo n.º C12/17. ECLI:EU:C:2018:799.

8 Processo n.º C- 217/20. ECLI:EU:C:2021:987.

– Acórdão de 30 de junho de 2016, *Alicja Sobczyszyn contra Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*⁹, conforme o qual o n.º 1 do artigo 7.º da Diretiva deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito a férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, quando o trabalhador tenha estado de licença por doença durante todo ou parte do período de referência e, por conseguinte, não tenha efetivamente tido a possibilidade de exercer esse direito.

– Acórdão de 29 de novembro de 2017, *Conley King contra The Sash Window Workshop Ltd e Richard Dollar*¹⁰, que reconhece que a acumulação ilimitada do direito a férias anuais pode desvirtuar uma das finalidades do direito a férias.

– Acórdão de 22 de novembro de 2011, *KHS AG contra Winfried Schulte*¹¹, onde é admitida derrogação, em casos pontuais e delimitados, à interpretação que tem vindo a ser sustentada a respeito do n.º 2 do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e do artigo 7.º da Diretiva.

6.2. Sentido e motivação

VIII. O TJUE reafirma que todos os trabalhadores têm, conforme previsto no n.º 1 do artigo 7.º da Diretiva e no n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE¹², direito a férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas, o que consubstancia um princípio de Direito Social da UE.

IX. Seguidamente, é recordada a dupla finalidade do direito a férias: de um lado, possibilitar ao trabalhador um período de repouso relacionado com a execução laboral, nos termos do respetivo contrato de trabalho; de um outro, assegurar um período de descontração e de lazer. Nesta medida, o direito a férias apresenta, por princípio, conexão com o trabalho efetivamente executado. É, contudo, logo em seguida, referido, que, em determinadas circunstâncias, os trabalhadores encontram-se impossibilitados de exercer a respetiva atividade profissional – tal, aliás, o caso de trabalhadores ausentes em razão de doença durante o período de referência –, não podendo ser, nesses casos, prejudicados. E daí que o TJUE equipare, por força de abundante jurisprudência, tais

9 Processo n.º C178/15. ECLI:EU:C:2016:502.

10 Processo n.º C214/16. ECLI:EU:C:2017:914.

11 Processo n.º C214/10. ECLI:EU:C:2011:761.

12 À qual o n.º 1 do artigo 6.º do TUE reconhece idêntico valor jurídico dos Tratados.

trabalhadores aos demais, que prestaram atividade no mesmo período. Sendo precisamente num tal sentido que tem vindo a ser entendido que o n.º 1 do artigo 7.º da Diretiva se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito a férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, quando o trabalhador tenha estado ausente por doença durante todo ou parte do período de referência e, por conseguinte, não tenha tido possibilidade de exercer um tal direito.

X. O TJUE convoca, porém, em terceiro lugar, a jurisprudência mais recente que tem vindo a admitir uma leitura pontualmente restritiva¹³ do direito a férias, em particular nos casos em que os trabalhadores se encontram ausentes, por incapacidade para o trabalho, por períodos de referência consecutivos. Com efeito, admitir, em tais casos, a equiparação destes trabalhadores aos demais, que se mantêm em serviço efetivo, implicaria reconhecer àqueles o direito a acumulação ilimitada de férias por todo o período de ausência. E tal revelar-se-ia desproporcionado, onerando o empregador de modo desajustado e disruptivo, deixando de corresponder à finalidade das férias.

XI. Tais casos representam, todavia, «circunstâncias específicas» que justificam derrogação à regra segundo a qual o direito a férias anuais remuneradas não resulta, nessas situações, por princípio, eliminado. Em tais casos precisos, foi já decidido que o artigo 7.º da Diretiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais que limitam, através de um período máximo de transferência de quinze meses – e no termo do qual o direito a férias anuais remuneradas se extingue – a acumulação de dias férias de trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência subsequentes. E assim sem que seja examinado se o empregador concedeu atempadamente ao trabalhador condições para o exercício de um tal direito.

XII. De forma dar resposta à questão colocada, concluiu-se absolutamente essencial que o órgão jurisdicional de reenvio avaliasse se as circunstâncias em causa nos litígios em análise traduziam tais «circunstâncias específicas», que têm justificado derrogação ao direito consagrado no artigo 7.º da Diretiva e no n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE. Sendo, não obstante, adiantado que se uma

13 Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 52.º da CDFUE, conforme o qual «[q]ualquer restrição ao exercício dos direitos e liberdades reconhecidos pela presente Carta deve ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, essas restrições só podem ser introduzidas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros».

tal derrogação se afigura admissível relativamente a uma ausência prolongada por vários períodos de referência consecutivos, idêntica limitação não procede quando o direito a férias foi adquirido em período de referência em que o trabalhador efetivamente trabalhou, ainda que em momento anterior à incapacidade para o trabalho.

7. Apreciação crítica e consequências

XIII. Esta decisão reforça a leitura jurisprudencial que autonomiza duas hipóteses distintas: (i) a solução de princípio, que dissocia o direito a férias da prestação efetiva de trabalho e que não autoriza limitar o direito a férias vencidas e não gozadas no período de referência fixado; (ii) a excecional, que permite restringir um tal direito em situações de ausência ao trabalho por períodos anuais sucessivos.

XIV. A primeira situação abrange, todavia, variáveis que importa delimitar e que condicionam a conformidade do enquadramento atualmente reservado, entre nós, à temática¹⁴. Por ser inviável tratar todas as interferências possíveis, a análise é circunscrita a uma hipótese específica: a de trabalhador ausente, por doença, por um período transversal a mais de um ano civil. Tomemos, como exemplo, o caso de trabalhador contratado em 1 de novembro de 2020, que se ausenta, por doença, a partir de 1 de julho de 2021, até 31 de agosto de 2023¹⁵.

XV. Importa, em primeiro lugar, convocar os princípios gerais que entre nós enquadram o regime jurídico das férias: no essencial, o disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP¹⁶ e nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 237.º do Código do Trabalho. Neste contexto, assume especial importância o n.º 2, conforme o qual «[o] direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior¹⁷, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de

14 A este propósito, v. CANAS DA SILVA (2017), em especial pp. 190 e ss.

15 Enunciando as principais alterações introduzidas em matéria de férias no Código do Trabalho de 2009, v., nomeadamente, VEIRA BORGES (2015), pp. 271-272 e, em especial, pp. 426 e ss. V., ainda, FRAÚSTO DA SILVA (2011), pp. 289-317, pp. 296 e ss.

16 Onde é previsto que «[t]odos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito [...] a férias periódicas pagas». Justificando a qualificação do direito a férias como um «direito fundamental social», v. MESTRE (2012), pp. 815-836, p. 827.

17 Em desvio a este princípio geral, v. os n.ºs 1, 4 e 6 do artigo 239.º do Código do Trabalho.

serviço»^{18/19}. Por outro lado, embora um tal direito seja adquirido com a celebração do contrato de trabalho, no que respeita ao vencimento, a regra geral – ainda que com ressalvas relevantes, desde logo, no ano da contratação²⁰ – é a de que «[o] trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro» (cf. o n.º 1 do artigo 237.º do Código do Trabalho)²¹. Por fim, quanto à finalidade do regime instituído, o n.º 4 do artigo 237.º do Código do Trabalho refere que «[o] direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural»²². Acresce o princípio de que as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, salvo desvios pontualmente admitidos²³.

XVI. Quanto às férias reportadas ao trabalho prestado em 2020, tem aplicação o n.º 3 do artigo 244.º do Código do Trabalho, não se prejudicando imediatamente um tal direito. Por conseguinte, se não foram ainda gozadas (ou gozadas na sua totalidade)²⁴, encontrando-se o trabalhador impedido de o fazer, «[t]em direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer

18 Por conseguinte, a menção, assim feita, a «*trabalho prestado*» deve ser tomada por referência a «[s]ituação laboral em abstracto e não a “*serviço efectivo*”» [MENEZES CORDEIRO (1991), p. 708, itálico nosso].

19 V., todavia, em desvio a tal regra, o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º e, até à Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a variação da duração das férias, atento o possível acréscimo, antes previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 238.º, em função da assiduidade; v. ainda a possível aplicação de sanção disciplinar de perda de dias de férias, que pode ter lugar, nomeadamente, em caso de faltas injustificadas (cf. alínea d) do n.º 1 do artigo 328.º e alínea b) do n.º 3].

20 Conforme o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho.

21 Refere MENEZES CORDEIRO que «[o] direito a férias *adquire-se* com o contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil» (1991, p. 708). Nesta medida, «[e]m regra, o direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior». Também MONTEIRO (2020), p. 602, assinala que, embora o Código do Trabalho não tenha mantido «[a] formulação expressa da regra da aquisição do direito a férias por efeito da celebração do contrato de trabalho (cfr. n.º 1 do artigo 212.º do CT2003 e, antes deste, n.º 1 do artigo 3.º da LFFF)», na verdade, «[a] mesma pode considerar-se implícita na natureza laboral do direito». V. ainda ROUXINOL (2014), p. 10. Em rigor, o momento relevante para a aquisição do direito a férias é o da produção de efeitos do contrato e não tanto da celebração do mesmo [MESQUITA (2002), pp. 65-105, p. 81].

22 Quanto ao fundamento do direito a férias, v. ASSIS (2000), pp. 292-295. No Direito alemão, v. HAGER (2007).

23 Cf. o n.º 1 do artigo 240.º do Código do Trabalho, preceito que acolhe duas ressalvas. De acordo com o n.º 2, «as férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro». E, conforme o n.º 3, «pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador».

24 Cf. o n.º 2 do artigo 244.º do Código do Trabalho.

caso, ao respectivo subsídio»^{25/26}. A respeito desta norma, Milena Rouxinol sustenta, todavia, que «o momento temporal aí fixado [deveria ser] o dia 30 de Abril *subsequente à cessação do impedimento do trabalhador*», sob pena de se acolher um período de referência de apenas quatro meses, após o qual «o direito não se extinguiria mas se converteria em créditos pecuniários». Nesta perspetiva, de outra forma, «[s]empre que o impedimento cessasse depois desse dia 30 de Abril, o trabalhador perderia, inexoravelmente, o direito a gozar as férias, sendo certo, porém, que o TJ já afirmou, reiteradamente, que a fixação de um período de referência/reporte não pode, legitimamente, ter essa consequência»²⁷. Ora, de facto, atenta a jurisprudência acima listada²⁸, a leitura que decorre do disposto no n.º 3 do artigo 244.º do Código do Trabalho dificilmente se afigura conforme à interpretação que o TJUE tem vindo a sustentar a respeito do artigo 7.º da Diretiva e do n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE.

XVII. Já quanto ao trabalho prestado em 2021 (entre janeiro e junho de 2021) e considerando o fim do impedimento em 2023, importa distinguir consoante ao impedimento prolongado suceda, em 2023, a extinção do vínculo

25 De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 244.º do Código do Trabalho. Questionando a linearidade da afetação ao empregador da escolha de remarcação das férias e concluindo que «[o] direito de opção contemplado no artigo 244.º, n.º 3, deve caber ao trabalhador, embora a marcação do período de férias a gozar deva assistir, não havendo acordo quanto a esse ponto, ao empregador, de acordo com a regra geral nesta matéria e, desde logo, com o número anterior da mesma norma», v. ROUXINOL (2009), p. 52. Noutro plano, o n.º 3 do artigo 244.º do Código do Trabalho é ilustrativo de como suspensão se apresenta, não raras vezes, não só em desvio ao princípio da anualidade, mas também da efetivação [cf., embora ainda à luz da LFFF, MESQUITA (2002), p. 121].

26 Por sua vez, dispõe no n.º 1 que «[o] gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador». Nessa situação, «[o] gozo das férias tem lugar 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 sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º» (n.º 2). Afinal, «[s]e as férias se destinam a permitir a recuperação das energias físicas e psíquicas do trabalhador e até uma plena vida cultural e social, parece lógico poder afirmar-se que a doença do trabalhador durante o período de férias impede a realização desses objectivos. Daí a previsão legal de suspensão das férias, caso o trabalhador adoeça durante o seu gozo» [GOMES (2007), pp. 717-718]. Entre nós, mas já no contexto da parentalidade, v. ainda a alínea a) do n.º 3 do artigo 65.º do Código do Trabalho, onde se dispõe que «[a]s licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte». Refere, a tal propósito, GONÇALVES (2014), p. 398, que, por esta forma, «[g]arante-se ao trabalhador o gozo dos dias de férias vencidos antes do impedimento, afastando-se, assim, a possibilidade da sua substituição pelo pagamento de um montante pecuniário». Daqui resultando, na verdade, um regime mais favorável que o decorrente do n.º 3 do artigo 244.º do Código do Trabalho, que impõe o gozo de tais férias até 30 de abril do ano seguinte; já a alínea a) do n.º 3 do artigo 65.º do Código do Trabalho não impõe uma tal limitação no ano subsequente.

27 ROUXINOL (2018), p. 307.

28 V. *supra*, § 6.1.

(HIPÓTESE 1) ou, diversamente, se ao impedimento prolongado não sucede, nesse ano (2023), a cessação do contrato (HIPÓTESE 2). Sendo que, no primeiro caso, haverá que equacionar ainda duas sub-hipóteses: na SUB-HIPÓTESE 1, o contrato cessa sem que, após o impedimento (em 2023), qualquer trabalho tenha sido prestado: o que, retomando o exemplo *supra*, e uma vez que o impedimento se prolongou até 31.8.2023, ditaria que a cessação ocorresse em 1.9.2023, não havendo, assim, sido prestado qualquer trabalho em 2023. Nessas circunstâncias, haverá que convocar o n.º 4 do artigo 245.º do Código do Trabalho, que dispõe que o trabalhador «[t]em direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão» – ou seja, no exemplo *supra*, ao trabalho prestado, em 2021, até julho. Com efeito, um tal período «não gerara ainda qualquer direito a férias». E daqui resultando o aproveitamento de um tal trabalho – «o último executado antes da cessação do contrato» – dele se extraindo, assim, o correspondente período de férias²⁹.

XVIII. Na SUB-HIPÓTESE 2, admitindo que, após o fim do impedimento, em 31.8.2023, o trabalhador regressa ao trabalho e o contrato vem a cessar, por exemplo, apenas em 30.9.2023 – havendo, assim, sido prestado trabalho após o fim do impedimento, entre 1 e 30.9.2023 –, é controverso se: (i) o n.º 4 do artigo 245.º do Código do Trabalho tem ainda aplicação, ao referir «[c]essando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador», já que a letra do preceito parece exigir que a cessação opere sequencialmente, logo após o impedimento³⁰; ou (ii) se há, tão-só, que convocar o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 245.º do Código do Trabalho, que indica que «[c]essando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação». O que, em termos práticos, inutilizaria o trabalho prestado em 2021, tendo o trabalhador apenas direito aos proporcionais relativos ao trabalho prestado em 2023, entre 1 e 30 de setembro³¹. E assim, no exemplo indicado, era igualmente

29 MONTEIRO (2020), p. 621. V., ainda PALMA RAMALHO (2021), p. 514.

30 ROUXINOL (2018), p. 301, aplica o n.º 4 do artigo 245.º do Código do Trabalho também a este caso.

31 Neste sentido, MONTEIRO (2020), p. 572, nota que, «[s]e algum trabalho tiver sido prestado no ano da cessação do contrato, logo após o termo da suspensão, já não haverá lugar à aplicação desta norma. Estar-se-á, então, perante a hipótese normativa a que se refere o n.º 6 do artigo 239.º ou, se o contrato tiver cessado antes de cumpridos seis meses após o termo da suspensão, num caso de vencimento antecipado do direito a férias regulado pela alínea b) do n.º 1 da presente disposição». Ainda que à luz de enquadramento anterior, também RATO (1994), pp. 48-52, parece acolher o mesmo entendimento. Diferentemente, ROUXINOL (2004), p. 76, considera – na linha da interpretação sustentada por LEITE (2004), pp. 154-155, à luz do Código do Trabalho de 2003 – o n.º 4 do artigo 245.º ainda aplicável a este caso, recuperando, assim, por esta via, as férias referentes ao trabalho prestado em 2011, que se somariam aos proporcionais devidos pelo trabalho prestado em 2023. A respeito de uma tal hipótese, v. ainda

inviável aplicar o n.º 6 do artigo 239.º do Código do Trabalho, em que é previsto que «[n]o ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2», uma vez que o mesmo exige a observância de um *período de espera* de seis meses (atenta a remissão do n.º 6 para o n.º 1 do artigo 239.º do Código do Trabalho), sendo que esse período apenas se completaria, na hipótese em apreço, após a data da cessação do contrato³². Mais uma vez, estar-se-á perante solução dificilmente compatível com a orientação jurisprudencial acima exposta.

XIX. Importa, por fim, analisar a HIPÓTESE 2: não cessando o contrato após o impedimento prolongado e subsistindo o vínculo de setembro de 2023 em diante, não tem já aplicação o n.º 4 do artigo 245.º do Código do Trabalho³³, havendo que considerar, agora, o previsto no n.º 6 do artigo 239.º, no qual se dispõe que: «[n]o ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2»³⁴, do que resulta que, em 2023, o trabalhador «te[ria] direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato³⁵, até 20 dias, cujo gozo pode[ria] ter lugar após seis meses completos de execução do contrato», sendo, todavia,

GONÇALVES (2010), p. 115, n. 33, e VIEIRA BORGES (2015), pp. 443 e ss.

32 A respeito desta hipótese, v. ainda ROUXINOL (2018), pp. 300-301.

33 Que enquadra os efeitos da cessação do contrato no direito a férias.

34 Com o Código do Trabalho de 2009, tornou-se claro que este regime não é aplicável a todo o impedimento prolongado, mas apenas ao que tenha início e fim em anos civis diferentes. Refere, a tal propósito, ROUXINOL (2014), p. 36, que, «[s]e o impedimento se inicia e finda dentro do mesmo ano, então, no começo do ano seguinte, o trabalhador estará novamente ao serviço, pelo que não se vislumbra razão para que não opere a regra geral segundo a qual as férias se vencem no dia 1 de janeiro de cada ano». Identicamente, FRAÚSTO DA SILVA (2011), p. 308, nota que «[p]assou a esclarecer-se, e bem, que este mecanismo (de remissão adaptada para as férias no ano da admissão) apenas opera quando a cessação do impedimento prolongado se verifica em ano diferente ao do seu início (podendo não ser o ano imediatamente subsequente); v., ainda, GONÇALVES (2014), p. 399, n. 26.

35 Questiona GOMES (2007), p. 702 «[c] que é aqui a *duração* do contrato? Em rigor, os meses em que o contrato esteve suspenso *continuam a contar para a duração do mesmo*, como é evidente já que também contam para a antiguidade do trabalhador. É possível, no entanto, que o legislador tenha querido antes, com a remissão, referir-se aos meses de *execução* do contrato», itálico nosso. A este propósito, cremos que a remissão do n.º 6 para o n.º 1 do art. 239.º carece de adaptação, acolhendo a leitura, a este propósito subscrita por FRAÚSTO DA SILVA (2011), p. 308, «[n]ão se pode aceitar que, neste caso, se deva utilizar como conceito operativo relevante o da *duração* do contrato (porque durante a suspensão o contrato permanece, ou seja, perdura, estando ou não suspenso) mas antes, naturalmente, *o da sua (re-) execução*». Conclui, em síntese, que, «[n]o ano da cessação do impedimento prolongado do trabalhador [...], o trabalhador tem direito a férias na medida de dois dias úteis por cada mês de retomada execução do contrato suspenso e não, como na expressão literal do n.º 1 do art. 239.º para onde se remete, por cada mês de duração do vínculo, já que esta duração não é afectada pelo referido impedimento». Consideramos, pois, que a menção à duração do contrato deve ter por referência apenas os meses subsequentes ao retorno do trabalhador, uma vez terminado o impedimento. A este propósito, v., ainda, VIEIRA BORGES (2015), p. 435.

ressalvado que, se «[o] ano civil termina[sse] antes de decorrido o prazo» dos seis meses, «[a]s férias s[eriam] gozadas até 30 de Junho do ano subsequente» – ou seja, no exemplo indicado, até 30 de junho de 2024³⁶. Sucede que, não sendo, mais uma vez, aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 245.º do Código do Trabalho, há risco de inutilização, para efeitos de férias, do trabalho prestado no ano de início do impedimento³⁷ – *entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2021*, no exemplo indicado³⁸ – sacrifício que legitimaria, porventura, a não aplicação, a esta hipótese, do limite referido no n.º 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho³⁹, e assim uma vez que a remissão do n.º 6 do artigo 239.º do Código do Trabalho apenas considera os n.ºs 1 e 2 daquela disposição^{40/41}. Todas estas hipóteses suscitam, pois, dúvidas relevantes, no confronto com a jurisprudência que, a este propósito, tem vindo a ser firmada pelo TJUE.

XX. O tema é, todavia, ainda mais controverso no que respeita aos anos intercalares em que não ocorre qualquer trabalho – o que, no exemplo acima, corresponde ao ano de 2022, uma vez que o impedimento teve início em 1.7.2021 apenas terminando em 31.8.2023.

36 Respetivamente, n.ºs 1 e 2 do artigo 239.º do Código do Trabalho. Quanto ao prazo de seis meses indicado no n.º 1 do artigo 239.º (contado desde a reexecução contratual), dir-se-á que o mesmo consubstancia um «período de espera», condicionante do gozo, mas não do vencimento das férias, que teria lugar mensalmente. Também FRAÚSTO DA SILVA (2011), p. 302 refere que nas hipóteses do n.º 1 do artigo 239.º, o vencimento opera «[à] medida em que se completa cada mês completo de duração do contrato» v. também p. 309, onde o prazo de seis meses é ainda indicado como condicionante do gozo). A este propósito, v. ainda o entendimento sustentado por VIEIRA BORGES (2015), p. 419.

37 Assim, MONTEIRO (2020), p. 610. Contra, ROUXINOL (2018), p. 301.

38 Quanto ao cômputo dos seis meses indicados no n.º 1 do artigo 239.º do Código do Trabalho, são diversos os entendimentos acolhidos na doutrina; v., a tal propósito, GOMES (2007), pp. 713-714, e ROUXINOL (2014), p. 26. Ainda à luz de legislação anterior (LFFF), v. ASSIS (2000), p. 309, e MESQUITA (2002), p. 85. Já no âmbito do Código do Trabalho 2003, v. MELO (2006), p. 249, que referia, a respeito do n.º 2 do art. 212.º, e do prazo de «[s]eis meses completos de execução do contrato» aí indicado, que a suspensão não deveria ser computada num tal prazo, considerando que «[a] execução do contrato é efectivamente inconciliável com a suspensão do mesmo (são conceitos antagónicos)».

39 Que restringe a acumulação a trinta dias úteis de férias, atento o vencimento, em 1 janeiro, de 22 dias úteis de férias.

40 Também GONÇALVES (2010), pp. 108-109, assinala que a limitação do número de férias a um máximo de trinta dias não tem, agora, aplicação.

41 Em sentido distinto, ROUXINOL (2018), p. 301, ao alertar que, «[n]a verdade, já se propôs interpretar a remissão patente, actualmente, naquele n.º 6 do artigo 239.º para o regime das férias referentes ao ano de admissão, no sentido de a mesma compreender somente o período de espera aí previsto (seis meses), mas já não os termos de apuramento do *quantum* de férias, em correlação com a duração do vínculo. Quanto a este último ponto, computar-se-ia, para efeitos de apuramento do direito a férias, o período de trabalho realizado antes da ocorrência do impedimento, para lá do compreendido no ano do regresso, após o mesmo». Nesta medida, «regressado ao trabalho após impedimento prolongado, o trabalhador não poderia gozar férias senão seis meses depois, mas a duração das mesmas calcular-se-ia tendo em conta, também, o tempo de trabalho ainda prestado antes da ocorrência do impedimento».

Na ausência de norma expressa que solucione este caso, parte relevante da doutrina conclui pela inexistência de férias por referência ao ano de 2022⁴² – o que se afiguraria, conforme certa conceção das férias, atenta a finalidade básica deste direito – «[p]roporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural»⁴³ –, necessário e justificado apenas após um período de plena execução contratual (não suspensivo), de extensão anual⁴⁴. Esta leitura não esvaziaria o princípio de que «[o] direito a férias [...] não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço»⁴⁵: respeitando, por regra, ao trabalho prestado no ano precedente, um tal direito não sofre redução em função das ausências⁴⁶ verificadas no ano antecedente⁴⁷, nem em razão de suspensão que

42 MONTEIRO (2020), p. 610, refere, a tal respeito, que, «[n]os anos intercalares em que não tenha havido qualquer prestação de trabalho por efeito do impedimento prolongado, verifica-se a inutilização do período de férias que se venceria no dia 1 de janeiro de cada ano se o trabalhador tivesse estado normalmente ao serviço». Leitura idêntica é sugerida por VIEIRA BORGES (2015), p. 422, ao indicar que, «[s]e durante um ano civil inteiro não se verificou trabalho efectivo que legitime qualquer necessidade de descanso no dia 1 de Janeiro do ano seguinte, não se forma uma razão legal para a concessão de férias e para o seu vencimento naquele dia». MESQUITA (2002), p. 97, considera igualmente que, «[s]e o impedimento ocorrer, v. g., a 31 de Outubro de 1999, sendo retomado o trabalho no dia 1 de Fevereiro de 2001, nunca há, em virtude da suspensão, vencimento das férias do ano 2000, que normalmente aconteceria no dia 1 de Janeiro respectivo». No mesmo sentido, FRAÚSTO DA SILVA (2011), p. 309, indica que «[o]s anos intercorrentes em que não foi prestado qualquer trabalho, ou seja, desde o primeiro ano seguinte ao do início do impedimento prolongado até ao ano que precede o da sua cessação, não têm nenhum efeito em matéria de férias, ou seja, não geram direito a férias para o trabalhador impedido (pois que o mesmo não estava ao serviço no dia primeiro de Janeiro de cada um desses anos». GONÇALVES (2014), p. 400, reconhece também que, por regra, se «[o] ano civil de cessação do impedimento não [for] imediatamente posterior ao do seu início», então, «[n]o(s) ano(s) que medeia(m) entre um e outro, o trabalhador não tem direito a férias nem, naturalmente, ao pagamento do subsídio que integraria a retribuição das mesmas» – tal a solução aplicável se a razão da ausência for a doença do trabalhador.

43 Cf. o n.º 4 do artigo 237.º do Código do Trabalho.

44 Cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 237.º do Código do Trabalho. Daí que, por regra, salvo nos casos expressamente ressalvados, como sucede nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 240.º do Código do Trabalho, «as férias são gozadas no ano civil em que se vencem».

45 Cf. o n.º 2 do artigo 237.º, *in fine*.

46 Salvo em função do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho, e, até à Lei n.º 23/2012, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 238.º; v., ainda, a possível aplicação de sanção disciplinar de perda de dias de férias [cf. alínea d) do n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do artigo 328.º].

47 Nesta medida, o direito a férias mantém-se sem redução. No entanto, sugerindo desvio a tal princípio, embora o Supremo Tribunal de Justiça admita que «[a]s faltas dadas pelos trabalhadores membros da direcção da associação sindical, para o desempenho das respectivas funções, são justificadas e não implicam a perda do direito à retribuição de férias nem aos subsídios de férias e de Natal», conclui que «[c]onfigura, todavia, um caso de abuso do direito, a reclamação da retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal feita por um trabalhador/dirigente sindical, relativamente a períodos em que só trabalhou na empresa um dia por mês e a períodos em que só trabalhou cinco dias por mês, ocupando os restantes dias no exercício de funções sindicais» (Acórdão de 12.7.2007, Processo n.º 07S736, Sousa Peixoto). É, a este propósito, indicado que tal conduta seria abusiva, atento «[o] desequilíbrio no exercício do direito, por ser enorme a desproporção entre a vantagem auferida pelo autor (titular do direito a férias e a subsídio de Natal) e o sacrifício imposto às rés». Afinal, «[o] autor teria direito a três meses de retribuição (férias,

não extravase o ano civil precedente⁴⁸. Dir-se-á, contudo, que o direito a férias sofre acomodação perante suspensão por impedimento prolongado, por facto respeitante ao trabalhador, sempre que tal situação inviabilize a execução do trabalho, por um ano civil (cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 237.º do Código do Trabalho). E, não havendo lugar a férias, não haveria que aferir do dever de pagamento de retribuição e de subsídio de férias: decairia o fundamento que justifica estas atribuições^{49/50}.

Para uma tal solução concorrerem dois argumentos adicionais: o regime das férias acolhe normas específicas quanto aos anos de início e fim do impedimento (tal como *supra* indicado, o n.º 3 do artigo 244.º e o n.º 6 do artigo 239.º), não regulando expressamente o que sucede sempre que entre os mesmos decorra(m) ano(s) de inatividade^{51/52}. O que reforçaria a irrelevância deste período intercalar para efeitos de férias.

subsídio de férias e de Natal), apesar de só ter trabalhado para as rés um dia por mês (12 dias por ano), no período de 1 de Junho de 2001 a Setembro de 2004, e cinco dias por mês (60 dias por ano) a partir de Setembro de 2004» (acórdão cit.).

48 Não concorrendo, pois, qualquer hesitação quanto à «[i]rrelevância da suspensão *que se contenha no mesmo ano civil* no vencimento e medida do direito a férias, quer o devido desde o início desse ano, quer o vencendo em 1 de janeiro do ano seguinte» [MONTEIRO (2020), p. 610, *itálico nosso*]. Também FRAÚSTO DA SILVA (2011), p. 309, nota que «[a]s suspensões iniciadas e terminadas no mesmo ano não interferem no direito a férias, nem no vencido em 1 de Janeiro anterior, nem nas vincendas em 1 de Janeiro seguinte».

49 Solução acolhida, nomeadamente, em Acórdão da Relação do Porto, de 24.05.2010, Processo n.º 231/08.5TTLMG.P1 (Paula Leal de Carvalho), in www.dgsi.pt. onde, estando em causa ausência prolongada por doença, de 4.5.2006 a 11.5.2008, se concluiu pelo não vencimento de férias a 1.1.2007 e a 1.1.2008, enquanto reflexo da suspensão no regime das férias.

50 Assinala GONÇALVES (2014), p. 397, que, «[s]e por um lado se compreende que possam existir dias de férias não subsidiados, dificilmente se entenderá o inverso. Onde há subsídio de férias, haverá férias (ainda que não gozadas)». Por conseguinte, «[u]m “corte” no número de dias de férias a que o trabalhador tem direito significará, por isso, um corte no subsídio que as acompanha», sendo para tais casos prevista a possibilidade de o trabalhador requerer prestação compensatória.

51 «Por conseguinte, os efeitos da suspensão do contrato de trabalho no regime ferial resumem-se aos previstos no art. 244.º, n.º 3, sobre o ano do início da suspensão, no art. 239.º, n.º 6, sobre o ano do fim da suspensão, e no art. 245.º, n.º 4, sobre a cessação do contrato coincidente com a suspensão. Não se encontra regulamentação sobre o ano completo de suspensão contratual, porque este não concede direito a férias. A lei apenas regula as férias no ano civil de início da suspensão e no ano civil de levantamento da suspensão» [VEIRA BORGES (2015), p. 423].

52 Questionando a adequação da articulação do n.º 6 do artigo 239.º e n.º 4 do artigo 245.º, BRUNO MESTRE (2012), p. 816, nota que aquela primeira disposição, «[e]quipar[a] o trabalhador cujo contrato se encontrou suspenso por um período que atravessasse um ano civil a um trabalhador recém-admitido para efeitos de direito a férias; por seu turno, o artigo 245.º, n.º 4, do Código do Trabalho apenas reconhece ao trabalhador, na eventualidade de o contrato de trabalho cessar após um impedimento prolongado, o direito a férias correspondente ao trabalho efetivamente prestado no ano de início da suspensão». Procurando identificar a lógica subjacente a tais normas, refere que «[o] objectivo daqueles preceitos aparenta ser o de não-imputar o período de suspensão do contrato por motivos de um impedimento prolongado no cálculo das férias do trabalhador e parece constituir a decorrência natural da configuração tradicional do direito a férias como um “direito de formação sucessiva”». Para o Autor, este regime está, todavia, não só em desarmonia com a evolução registada noutros ordenamentos, como o alemão e o francês – «[a] generalidade

XXI. Especificamente no que respeita à jurisprudência do TJUE, são – conforme, aliás, acima sistematizado⁵³ – diversos os acórdãos a considerar. Entre outros, em Acórdão de 20 de janeiro de 2009, *Gerhard Schultz-Hoff contra Deutsche Rentenversicherung Bund*⁵⁴ e *Stringer e o. contra Her Majesty's Revenue and Customs*⁵⁵, uma das questões sujeitas à apreciação do TJUE foi, precisamente, se «[o] artigo 7.º da Directiva 2003/88 [...] deve[ria] ser interpretado no sentido de que o direito a férias anuais ou à respectiva retribuição financeira de substituição *pressupõe que o trabalhador tenha efectivamente trabalhado durante o ano em causa ou o direito constitui-se igualmente em caso de ausência justificada (doença) [...] durante todo esse ano?*»⁵⁶. Havendo o TJUE concluído que uma tal norma «[d]eve ser interpretad[a] no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito às férias anuais remuneradas se extingue no termo do período de referência e/ou de um período de reporte previsto no direito nacional, mesmo quando o trabalhador tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e a sua incapacidade para o trabalho se tenha mantido até à cessação da sua relação de trabalho, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas»⁵⁷.

XXII. Também em Acórdão de 24 de janeiro de 2012, *Maribel Dominguez contra Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*⁵⁸, tendo em conta que M. Dominguez se encontrava em situação de baixa médica entre 3.11.2005 e 7.1.2007, o TJUE assinala que: (i) «[e]mbora os Estados-Membros possam definir na sua regulamentação interna as condições de exercício e execução do direito a férias anuais remuneradas, *não podem, contudo, sujeitar a nenhuma condição a própria constituição desse direito* [...]»; (ii) «[d]ado que a Diretiva 2003/88 não faz qualquer distinção entre os trabalhadores

dos ordenamentos jurídicos têm vindo a convergir no sentido de não prejudicar o trabalhador em matéria de férias na eventualidade de o mesmo *se ter encontrado genuinamente impedido de trabalhar*; aparenta existir um determinado consenso no sentido de o direito a férias constituir um direito próprio emergente do contrato de trabalho que não pressupõe a prestação efetiva de trabalho para que possa ser legitimamente reclamado desde que o trabalhador *não tenha tido a oportunidade de cumprir a prestação a que se encontra obrigado por força do contrato* – como em desacordo com a jurisprudência do TJUE (p. 818, itálico nosso; v., ainda, pp. 820-824).

53 *V. supra*, § 6.1.

54 Processo n.º C-350/06. ECLI:EU:C:2009:18.

55 Processo n.º C-520/06. ECLI:EU:C:2009:18.

56 Acórdão cit., § 17, com ênfase nossa.

57 Acórdão cit., § 2, com ênfase nossa.

58 Processo n.º C-282/10. ECLI:EU:C:2012:33.

ausentes do trabalho por se encontrarem de baixa por doença durante o período de referência e os que efetivamente trabalharam nesse período [...], daí resulta que, quanto a trabalhadores que se encontrem de baixa por doença devidamente certificada, um Estado-Membro *não pode fazer depender o direito a férias anuais remuneradas* conferido por esta diretiva a todos os trabalhadores *da obrigação de terem trabalhado efetivamente durante o período de referência instituído por esse Estado*»⁵⁹. Reiterando este entendimento, o TJUE assinala, em acórdão de 8 de novembro de 2012, *Alexander Heimann*⁶⁰ e *Konstantin Toltschin*⁶¹ *contra Kaiser GmbH*, que, «[n]o que diz respeito aos trabalhadores que se encontrem de baixa por doença devidamente certificada, um Estado-Membro *não pode fazer depender o direito a férias anuais remuneradas*, conferido a todos os trabalhadores pela Diretiva 2003/88, *da obrigação de se ter trabalhado efetivamente durante o período de referência instituído por esse Estado*»⁶². De resto, o TJUE já acolhera a mesma linha de orientação em Acórdão de 3 de maio de 2012, *Georg Neidel contra Stadt Frankfurt am Main*⁶³. Estava, então, em causa a situação de G. Neidel, que se encontrava, desde 12.6.2007, incapacitado para o trabalho por motivo de doença, vindo o seu contrato de trabalho a cessar no final do mês de agosto de 2009, e reclamando, então, o trabalhador trinta e um dias de férias referentes a 2007, trinta e cinco dias a 2008 e trinta e quatro dias a 2009⁶⁴.

XXIII. Igualmente o n.º 4 do art. 5.º da Convenção OIT n.º 132, referente a férias anuais remuneradas, dispõe que, «[e]m condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país, as 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, serão contadas no período de serviço». Para Bruno Mestre, esta norma «[d]emonstra uma vontade inequívoca de assegurar a efetividade do direito a férias na esfera jurídica do trabalhador como um direito emergente do contrato de trabalho e não como um simples “*fringe benefit*” destinado a premiar o trabalhador pela prestação anterior de trabalho». Daqui resultaria que «[o]

59 Acórdão cit., §§ 18 e 20, com itálico nosso.

60 Processo n.º C-229/11. ECLI:EU:C:2012:693.

61 Processo n.º C-230/11. ECLI:EU:C:2012:693.

62 Acórdão cit., § 24, com itálico nosso.

63 Processo n.º C-337/10, § 18 e §§ 27 a 32. ECLI:EU:C:2012:263.

64 Acórdão cit., § 16. V. ainda, noutro plano, embora reforçando a relevância que reveste o gozo das férias pelo trabalhador e a perceção, em tal período, de remuneração equivalente, o decidido pelo TJUE, em acórdão de 22 de maio de 2014, Processo n.º C-539/12, *Z. J. R. Lock contra British Gas Trading Limited*. ECLI:EU:C:2014:351.

trabalhador não pode ser prejudicado se as ausências se deverem a motivos independentes da sua vontade [...]»⁶⁵. A este propósito e convocando outras decisões do TJUE que acolhem lógica próxima da perfilhada nos acórdãos *supra* indicados, Bruno Mestre conclui que, «[n]a eventualidade de o período de férias se cumular com outro período de suspensão do contrato (nomeadamente por motivos de maternidade, doença ou de acidente de trabalho – situações em que o trabalhador se encontra objetivamente impedido de prestar trabalho), o trabalhador *poderá legitimamente exigir o gozo efetivo dos dois períodos* uma vez que têm propósitos distintos e o Estado-Membro não pode colocar em causa a existência do direito a férias»⁶⁶. A esta luz, entende que do disposto no n.º 6 do artigo 239.º e no n.º 4 do artigo 245.º do Código do Trabalho resulta potencial violação da jurisprudência europeia «[r]elativa à existência do direito a férias assim como à sua *cumulação* com outros períodos de suspensão do contrato»⁶⁷. Efetivamente, a tutela fundamental das férias vem sendo construída ao longo de uma extensa teia jurisprudencial. Assim, em Acórdão de 6 de novembro de 2018, *MaxPlanckGesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV contra Tetsuji Shimizu*⁶⁸, concluiu-se contrária ao disposto no artigo 7.º da Diretiva e no artigo 31.º da CDFUE, uma legislação nacional que não permitia que o trabalhador pudesse exercer o direito a férias anuais remuneradas no decurso do período de referência, dispondo que o trabalhador perderia um tal direito no final desse período – automaticamente e sem que se aferisse se lhe havia sido, efetivamente, possibilitado o respetivo exercício, pela entidade patronal –, sendo igualmente privado de direito a compensação financeira pelas férias não gozadas.

XXIV. Na falta de solução expressa, a orientação jurisprudencial referida, sem ajuste ou exceção, ditaria um risco que já foi sinalizado⁶⁹. Com efeito, «[e]ste entendimento abre o flanco a uma legítima perplexidade, em especial quando referido a trabalhadores cuja doença se prolongue por vários anos», legitimando uma acumulação sucessiva de dias de férias, «[o]s quais não deixariam de se formar e vencer não obstante a situação de impedimento para a prestação de trabalho», numa espiral problemática e desproporcionada⁷⁰. Nesta medida, seria, porventura, oportuna intervenção legislativa clarificadora. Neste

65 MESTRE (2012), p. 819.

66 MESTRE (2012), p. 832, com itálico nosso.

67 MESTRE (2012), p. 832, com itálico nosso.

68 Processo n.º C684/16. ECLI:EU:C:2018:874.

69 Assim, MESTRE (2012), CANAS DA SILVA (2017), pp. 160-161, n. 734, e ROUXINOL (2018), pp. 296, 300 e 307-309.

70 ROUXINOL (2018), pp. 296 e 307.

sentido, Milena Rouxinol sugere que «[n]o plano do direito a constituir, poderia equacionar-se uma solução como, v. g., a que criasse uma exceção ao regime do artigo em análise em cujos termos a subsistência do direito a férias aí prescrita não operasse para lá do ponto em que o trabalhador, por força desse regime, acumulasse mais do que x dias de férias»⁷¹. Sucede que orientação aproximada foi já secundada pelo TJUE. Assim, no acórdão em anotação, o TJUE, embora reconhecendo a linha interpretativa ilustrada pelas decisões precedentes, convida as importantes derrogações subscritas, nomeadamente, nos Acórdãos de 22 de novembro de 2011, *KHS AG contra Winfried Schulte*⁷² e de 29 de novembro de 2017, *Conley King contra The Sash Window Workshop Ltd e Richard Dollar*⁷³, admitindo que, nos casos específicos em que o trabalhador se encontra ausente, por incapacidade para o trabalho, por múltiplos anos intercalares, uma tal acumulação pode, na verdade, desvirtuar o propósito reconhecido ao direito a férias: «embora um trabalhador, incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos, tivesse o direito de acumular ilimitadamente todos os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante o período em que esteve ausente do trabalho, tal cumulação ilimitada deixaria de corresponder à própria finalidade do direito a férias anuais remuneradas»⁷⁴. Sendo, assim, reconhecida a necessidade de identificar «“circunstâncias específicas” que justifi[ca]m, a fim de evitar as consequências negativas de uma cumulação ilimitada dos direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante um período de ausência por doença de longa duração, que seja derogada a regra segundo a qual os direitos a férias anuais remuneradas não se podem extinguir». Havendo sido admitido que, «[n]as circunstâncias específicas em que se encontra um trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos [...]», importa considerar também a tutela a conferir ao empregador, «confrontado com um risco de cumulação significativa de períodos de ausência do trabalhador e com as dificuldades que estes poderiam implicar para a organização do trabalho», assim se autorizando concluir que «o artigo 7.º desta Diretiva deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais que limitam, através de um período de transferência de quinze meses, no termo do qual o direito a férias anuais remuneradas se extingue, a cumulação dos direitos a essas férias de um

71 ROUXINOL (2018), p. 308.

72 Processo n.º C214/10. ECLI:EU:C:2011:761.

73 Processo n.º C214/16. ECLI:EU:C:2017:914. V., em especial, §§ 53 e 54 e jurisprudência aí referida.

74 § 34, com sublinhado nosso.

trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos»⁷⁵.

XXV. Subjaz a esta leitura a ideia de que, tendo as férias por objetivo dupla finalidade – permitir ao trabalhador descansar e recuperar da atividade profissional executada e dispor de um período de descontração e de lazer –, tal não resulta adequadamente alcançado em situações de ausência ininterrupta ao serviço, por doença, por vários anos. Esta jurisprudência e as exceções assim delimitadas mitiga a dissonância entre: (i) a linha doutrinária acima referida, que sustenta o não vencimento do direito a férias de trabalhador indisponível para o trabalho e ausente por período que se estende para lá do ano de início e de fim da incapacidade; e (ii) a jurisprudência do próprio TJUE, que redundava, nalguns casos, numa espiral ilimitada de férias, por referência a anos de inatividade profissional⁷⁶. Resta saber como interpretar as regras nacionais em conformidade com uma tal orientação, atenta a ausência de norma que, entre nós, concretize um tal limite⁷⁷. O Direito Europeu renova, em suma, desafios, que importa endereçar.

8. Bibliografia

- ASSIS, Rui, 2000, «O Regime Jurídico do Direito a Férias», *Direito e Justiça*, ano 14, t. 3, pp. 291-316.
- CANAS DA SILVA, Rita, 2017, *Suspensão Laboral. Ausência Temporária da Prestação de Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- FRAÚSTO DA SILVA, Filipe, 2011, «Alterações do Novo Código do Trabalho ao Regime de Feriados, Férias e Faltas», *Código do Trabalho – A Revisão de 2009* (coord. Paulo Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 289-317.
- GOMES, Júlio, 2007, *Direito do Trabalho*, vol. 1, *Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra.

75 § 36, com sublinhado nosso.

76 Solução que apela ao compromisso, sempre necessário, entre os legítimos interesses das partes. A este propósito, atente-se, aliás, no decidido pelo Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 12.7.2007, Processo n.º 07S736 (Sousa Peixoto) já referido.

77 Para ROUXINOL (2018), p. 309, «[t]al como positivado, o regime jurídico do direito a férias não parece consentir – ao menos sem grave risco para a segurança jurídica – expedientes voltados para inibir os fenómenos de acumulação de direitos denunciado no caso *KHS*».

- GONÇALVES, Luísa Andias, 2014, «Prestações Compensatórias de Subsídio de Férias e de Subsídio de Natal», *Para Jorge Leite. Escritos Jurídico-Laborais* (coord. João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha), vol. 1, Coimbra Editora, Coimbra, pp. 391-410.
- GONÇALVES, Luísa Andias, 2010, «Breves Notas sobre o Regime Jurídico do Direito a Férias no Novo Código do Trabalho», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 16, pp. 96-116.
- HAGER, Michael, 2007, *Das ruhende Arbeitsverhältnis*, Verlag Dr. Kovac.
- LEITE, Jorge, 2004, *Direito do Trabalho*, vol. 2, policop., inédito.
- MELO, Vítor, 2006, «Direito a Férias no Código do Trabalho», *Prontuário Direito Trabalho*, n.ºs 74-75, pp. 245-259.
- MENEZES CORDEIRO, António, 1991, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.
- MESQUITA, José Andrade, 2002, «O Direito a Férias», *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. 3, Almedina, Coimbra, pp. 65-105.
- MESTRE, Bruno, 2012, «Suspensão do Contrato de Trabalho e Direito a Férias: Sobre a Incompatibilidade dos Artigos 239.º, n.º 6, e 245.º, n.º 4, do Código do Trabalho com o Direito Comunitário», *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Heinrich Ewald Hörster* (coord. Luís Couto Gonçalves, Wladimir Brito, Mário Ferreira Monte, Fernando de Gravato Morais, Clara Calheiros e Cristina Araújo Dias), Almedina, Coimbra, pp. 815-836.
- MONTEIRO, LUÍS MIGUEL, 2020, in *Código do Trabalho Anotado*, Pedro Romano Martinez, 13.ª ed., Almedina, Coimbra.
- PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, 2021, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 8.ª ed. (rev. e act.), Almedina, Coimbra.
- RATO, João, 1994, «Direito a Férias. Suspensão do Contrato de Trabalho», *Prontuário de Direito do Trabalho*, ano 13, actualização n.º 45, pp. 48-52.
- ROUXINOL, Milena, 2018, «O Regime Jurídico do Direito a Férias em Caso de Ausência do Trabalhador Devida a Doença – Deambulações em Torno da sua Conformidade ao Direito da União Europeia», *Tempos de Trabalho e de Não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional* (coord. M. R. Palma Ramalho e T. Coelho Moreira), reimp., Estudos Apodit, n.º 4, AAFDL, pp. 285-310.
- ROUXINOL, Milena, 2014, *O Direito a Férias do Trabalhador (Comentário aos Artigos 237.º a 247.º e 264.º do Código do Trabalho, Aprovado pela Lei n.º 7/2009)*, Cadernos do Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho, n.º 8, Almedina, Coimbra.
- ROUXINOL, Milena, 2009, «O Direito a Férias no Código do Trabalho – Apontamentos», *Questões Laborais*, ano 16, n.º 33, pp. 37-59.

Comentário ao Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 22 de setembro de 2022, *XP contra Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide* e *AR contra St. Vincenz Krankenhaus GmbH* \ **Rita Canas da Silva**

VIEIRA BORGES, Isabel, 2015, *Férias Laborais: Dever de Gozo Efectivo e Margem de Liberdade*, dissert., policop., inédito, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.



VOLUME VII
n.º 2
mai. 2023

DIREITO PRIVADO

DOCTRINA

The Digital Tokenisation of Non-Financial Assets: Challenges to English Private Law \ **Clara Martins Pereira**

Responsabilidade dos prestadores de mercado em linha por incumprimento de contratos de fornecimento \ *Liability of online market providers for non-compliance with supply contracts* \ **Maria Inês Oliveira Martins**

Sobre o sinalagma genético e o sinalagma funcional \ *On the “genetic” and “functional” synallagmata* \ **Pedro Múrias**

COMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA

Comentário ao Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 22 de setembro de 2022, XP contra Fraport AG Frankfurt Airport \ *Services Worldwide* e AR contra St. Vincenz Krankenhaus GmbH \ **Rita Canas da Silva**

RECENSÃO

«O concurso de responsabilidade civil – Ensaio sobre o concurso das modalidades delitual e obrigacional de responsabilidade civil», por António Barroso Rodrigues \ **Ana Isabel Afonso**

The shape of things to come: exceptions, limitations, and user rights in EU copyright law \ **Eleonora Rosati**