

APODIT
Associação Portuguesa de Direito do Trabalho

TEMPO DE TRABALHO E TEMPOS DE NÃO TRABALHO

O Regime Nacional do Tempo de Trabalho
à luz do Direito Europeu e Internacional

ESTUDOS APODIT 4

Coordenação:
Prof.ª Doutora Maria do Rosário Palma Ramalho
Prof.ª Doutora Teresa Coelho Moreira

Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida por qualquer processo electrónico, mecânico ou fotográfico, incluindo fotocópia, xerocópia ou gravação, sem autorização prévia do editor.

Exceptuam-se as transcrições de curtas passagens para efeitos de apresentação, crítica ou discussão das ideias e opiniões contidas no livro. Esta excepção não pode, no entanto, ser interpretada como permitindo a transcrição de textos em recolhas antológicas ou similares, da qual possa resultar prejuízo para o interesse pela obra.

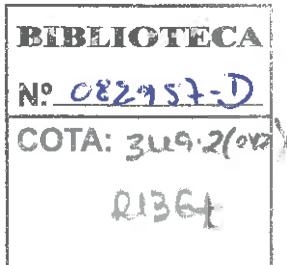
Os infractores são passíveis de procedimento judicial, nos termos da lei.



APODIT
EDITORA

Lisboa / 2018

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA
BIBLIOTECA
CAMPUS FOZ
RUA DIOGO DE BOTELHO, 1327
4109-005 PORTO



Ficha Técnica

Título:

Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho
O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional
– Estudos APODIT 4
AAFDL – 2018

Autor:

APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho

Coordenação:

Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira

Edição:

AAFDL
Alameda da Universidade – 1649-014 Lisboa

Depósito Legal:

437352/18

ISBN:

978-972-629-188-6

Fevereiro / 2018

NOTA PRÉVIA

Com a publicação deste volume IV da colecção ESTUDOS APODIT, dá-se continuidade ao projecto de edição de trabalhos, e iniciativas de valia científica e prática sobre temas laborais, que constitui um dos desígnios estatutários da Associação Portuguesa de Direito do Trabalho.

O tema desta obra é a matéria do tempo de trabalho e dos tempos de não trabalho, matéria laboral clássica mas sempre importante e cujo enorme relevo prático, associado a uma instabilidade legislativa crónica e a uma persistente e, por vezes, equívoca influência do Direito Social da União Europeia, obriga a uma reflexão periódica e atenta dos juslaboralistas.

Foi a noção da importância desta problemática que levou a Direcção da APODIT a organizar um Seminário sobre esta matéria, que teve a sua primeira edição na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, em 17 de Junho de 2016, e que, na sequência de muitos pedidos de repetição da iniciativa, teve uma segunda edição na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, em 30 de Junho de 2017.

A obra que ora se publica resulta dos contributos dos prelectores que intervieram em ambos os Seminários, cuja generosidade, não só na aceitação do convite para participarem na iniciativa, mas também na disponibilidade para verterem em texto as suas reflexões sobre o tema, em benefício de todos os cultores das matérias laborais, cumpre agradecer publicamente.

Sob o tema vastíssimo do tempo de trabalho e dos tempos de não trabalho, os escritos reunidos nesta obra cobrem matérias gerais mas não menos problemáticas, como a dos conceitos operativos dos regimes do tempo de trabalho, temas relativos aos regimes modernos de organização do tempo de trabalho (como os regimes de adaptabilidade e de banco de horas), temas mais clássicos, como o trabalho por turnos e o descanso semanal, o trabalho suplementar e a isenção de horário

do empregador, no que respeita à imputação (disciplinar) da ausência. Perante uma condenação judicial por conduta penal dolosa, era exigível ao trabalhador que tivesse considerado, enquanto efeito reflexo da sua conduta, uma tal consequência – a indisponibilidade de comparência ao trabalho –, havendo, por isso, que concluir que a ausência lhe é imputável. Já se o arguido é condenado por crime cometido a título de negligência, a exigibilidade de previsão do resultado (precisamente a ausência ao trabalho) resulta menos evidente – decaindo, por conseguinte, a legitimidade de censurar disciplinarmente a ausência. Nesta medida, apenas se o impedimento não for mais temporário, revestindo natureza definitiva (atento o tempo de ausência estimado), será adequado concluir pela extinção, não já por despedimento com justa causa, mas por caducidade, por força da *alínea b)* do art. 343.º do CT.

Esta é, todavia, uma grelha de solução abrangente: concorrem, na verdade, diversos casos que reclamam adaptações às regras gerais aqui adiantadas¹⁶. Não havendo possibilidade, no âmbito desta intervenção – temporalmente balizada – para uma exposição mais alongada, espero, ainda assim, ter partilhado pistas para reflexões mais aprofundadas, no que respeita a esta temática.

¹⁶ Um de tais desvios é precisamente o caso de impedimento ao trabalho de motorista profissional, por cumprimento de pena impeditiva do exercício profissional, decorrente de infracção (verificada, por hipótese, fora do período de trabalho) de regras às quais o trabalhador deve usualmente observância, no exercício da sua actividade profissional (no caso, regras de trânsito). Nestas situações, tendo a considerar que, embora a condenação penal resulte de conduta negligente, a ausência ao trabalho será imputável ao trabalhador. Estas hipóteses encontram-se tratadas em *Suspensão Laboral* cit., pp. 821 e ss.

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 EUROPEIA¹

Milena Silva Rouxinol²

Introdução: enunciado do(s) problema(s)

O direito a férias diz-se, usualmente, um direito de formação sucessiva e com uma dinâmica complexa: formando-se gradualmente ao longo da execução do contrato, vence-se ao cabo do período temporal legalmente assinalado como período de formação, para, ulteriormente, ser gozado. No caso do ordenamento jurídico português, vencendo-se, em regra, a cada dia 1 de Janeiro (artigo 238.º, n.º 1, do Código do Trabalho [CT]) e reportando-se, então, o *quid* vencido à execução contratual ocorrida ao longo do ano civil anterior (n.º 2), há-de ser gozado, em princípio, no ano civil correspondente ao do vencimento (artigo 240.º, n.º 1, do CT)³.

¹ O presente texto é o resultado da comunicação apresentada no âmbito do evento *O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional*, organizado pela APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, e realizado na Faculdade de Direito da Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa, a 17 de Junho de 2016. Por outro lado, o conteúdo do texto é largamente coincidente com outro trabalho da autora (“A repercussão da doença do trabalhador sobre o seu direito a férias – algumas notas com base no Direito Europeu e no Direito Português”, *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT*, n.º 3, 2015, pág. 207 a 227), ainda que apresente diferenças não despidiendas, justificadas pelo aprofundamento da análise crítica do problema entretanto empreendido.

² Faculdade de Direito da Escola do Porto da Universidade Católica Portuguesa. Centro de Estudos e Investigação em Direito (Universidade Católica Portuguesa)

³ Assinalando esta complexidade e analisando-a em quatro momentos: aquisição; formação; vencimento; gozo, veja-se JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Serviços de

Ditando a doença do trabalhador, frequentemente, um impedimento para a prestação de trabalho – na verdade, apenas as doenças com tal consequência são aqui tidas em conta – e trazendo, pois, à execução contratual vicissitudes capazes de a perturbar com elementos estranhos à *normalidade* com que decorre, facilmente se identifica o primeiro núcleo problemático a que nos referiremos: *quid juris*, no tocante às férias em formação no momento em que, por força de doença, o trabalhador se vê impedido de trabalhar, interrompendo-se, por força dessa circunstância, a ordinária execução contratual? Formar-se-ão nos mesmos moldes, vindo a vencer-se no momento próprio para tal, indiferentemente à *patologia* que afetou o cumprimento do contrato?

A questão ora enunciada não esgota, porém, os problemas associados à articulação entre a doença do trabalhador e o respetivo direito a férias. Com efeito, pode perguntar-se se estas permanecerão incólumes à circunstância de o trabalhador adoecer em momento total ou parcialmente coincidente com o seu gozo, quer já se tenha iniciado, quer já esteja agendado embora ainda não tenha tido início. Desta questão deriva uma outra, *rectius*, uma interrogação que traduz um particular circunstancialismo desse mesmo problema: *quid juris* se a doença do trabalhador se prolongar em termos tais que, entretanto, se esgote o período em que, normalmente, deveria ter lugar o gozo das férias afectadas? Transferir-se-á o seu gozo para momento ulterior? Com que limites (ou sem limites) temporais? Haverá lugar somente ao pagamento dos créditos correspondentes ao direito a férias, mas já não ao respectivo gozo? Observe-se, primeiramente – e em vista da clara distinção entre este núcleo de questões e as formuladas no parágrafo precedente – que o período de férias aqui em causa é distinto do implicado na questão anterior: agora, está em causa a repercussão de uma situação de doença sobre as férias *já vencidas* e não sobre as

Ação Social da Universidade de Coimbra – Serviço de Textos, Coimbra, 2004, volume II, pág. 146 e ss.

Identificando, a respeito desta dinâmica, o princípio da anualidade, JOSÉ ANDRADE MESQUITA, “O direito a férias”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 65 a 153 [83 e ss.], e PAULO ALMEIDA, *Duração, vencimento e marcação de férias*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013, pág. 25.

Pode ver-se ainda MILENA SILVA ROUXINOL, *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 IDET (n.º 8), Almedina, Coimbra, 2014, pág. 13 e ss.

ainda em processo de formação. Registe-se, em segundo lugar, que as interrogações agora apresentadas apenas surgem se e na medida em que deva entender-se que a doença constitui impedimento ao gozo das férias. Com efeito, da circunstância de ela constituir impedimento para o trabalho não resulta, necessariamente, que também o é para o gozo do período de repouso em que, essencialmente, as férias se traduzem. Se, porém, se perscrutar o fundamento deste direito, bem poderá concluir-se que ele se vê posto em causa se, durante o período projetado para o gozo do repouso anual, o trabalhador for afetado por uma doença; poderá, pois, haver razões para postergar que o período de letargia contratual devido à doença do trabalhador e destinado a permitir a sua recuperação e o período de férias, concebido em vista do repouso e do acesso a lazeres por parte do trabalhador – o que também se projeta na promoção da sua saúde –, se intersectem mutuamente.

Assim sucede na ordem jurídica portuguesa: segundo o artigo 244.º do CT, “o gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença (...)” (n.º 1). O gozo em falta ocorrerá, então, após termo do impedimento (n.º 2), sendo que “em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem 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 caso, ao respectivo subsídio” (n.º 3).

1. O direito a férias no âmbito do ordenamento europeu

1. Direito a férias como expressão do direito a condições de segurança e saúde no trabalho

No plano europeu, o direito a férias encontra-se reconhecido, actualmente, no artigo 7.º da Directiva 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. Sob a epígrafe *Férias anuais*, aquele preceito dispõe o seguinte:

“Os 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 (n.º 1).

O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho” (n.º 2).

Reconhecer-se-á, ante o laconismo desta formulação, que não resulta da referida Directiva, propriamente, um *regime jurídico* do direito a férias. Trata-se, dir-se-ia, da mera consagração de um direito, restando aos Estados-Membros a sua regulação. A verdade, porém, é que esta afirmação também não é rigorosa, verificando-se que a margem de liberdade dos Estados-Membros quanto a tal regulação se apresenta fortemente condicionada por um conjunto de vectores que influenciam decisivamente a indagação do alcance daquele artigo 7.º. Referimo-nos, em especial, à interpretação que do mesmo tem sido feita pelo Tribunal de Justiça (TJ) da União Europeia, cuja jurisprudência na matéria aqui em análise explicitaremos *infra*⁴. Mas queremos igualmente aludir a um importante elemento de enquadramento – e, por conseguinte, um referente interpretativo – do mencionado artigo 7.º: a perspetivação do direito a férias, como dos demais períodos de repouso do trabalhador e, bem assim, da regulação dos limites e ordenação do tempo de trabalho, como expressão do direito do trabalhador a condições de segurança e saúde em contexto laboral. Resulta, com efeito, dos considerandos (2) (3) e (4) da Directiva que os objectivos da União Europeia em matéria de segurança e saúde no trabalho estão subjacentes às normas constantes da mesma, que, aliás, se assumem, explicitamente, no artigo 1.º, como “prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho”. De resto, já assim sucedia com a Directiva antecedente, a Directiva 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho⁵.

⁴ Independentemente, porém, do conteúdo dos Acórdãos a analisar no respeitante à concreta matéria sobre que nos debruçamos, importa notar, antes de mais, o reconhecimento do direito a férias como um *princípio de Direito Social Europeu*, como se afirmou no Acórdão *Schultz-Hoff*, de 20 de janeiro de 2009 (processos C-350/06 e C-520/06) ou, mais recentemente, no Acórdão *Williams*, de 15 de setembro de 2011 (processo C-155/10), entre outros.

⁵ Na verdade, essa interacção entre a regulação do tempo de trabalho e a segurança e saúde laborais foi afirmada, explícita e peremptoriamente, pelo TJ, no Acórdão de 12 de Novembro de 1996 (Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte vs. Conselho da União Europeia; processo C-84/94). Neste Acórdão, deixou-se claro que os aspectos

Por outro lado, esta mesma perspectiva tem sido afirmada, de forma evidente, em vários arestos do TJ. Dela resulta, desde logo, que o direito a férias há-de ser concebido em termos tais que o seu exercício seja apto, efectivamente, a favorecer a saúde física e psíquica do trabalhador. Julga-se, porém, que, além disso, o princípio subjacente à mesma não pode ser alheio à busca da resposta para a questão de saber se e em que medida as vicissitudes contratuais associadas à doença e tendentes, portanto, à tutela da saúde do trabalhador podem, de algum modo, *consumir*, no todo ou em parte, o seu direito a férias, que, igualmente, se associa, conforme já referido, àquele desiderato de promoção da saúde.

2. Doença e férias do trabalhador na jurisprudência TJ

Por já diversas vezes o TJ teve ocasião de se pronunciar sobre as questões anteriormente apresentadas. Porventura não sem margem para algumas incertezas e hesitações, pode dizer-se, na verdade, que existe uma jurisprudência tendencialmente estável nesta matéria.

relativos à limitação e organização do tempo de trabalho se incluíam no âmbito do artigo 118.º-A do Tratado da União Europeia, introduzido pelo Acto Único Europeu (com este preceito, inscreveu-se a *melhoria do ambiente de trabalho, em ordem à protecção da saúde e segurança dos trabalhadores* no quadro de objetivos da Comunidade). Para BRUNO CARUSO (“L’Europa, il diritto alla salute e l’ambiente di lavoro”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazione Industriali*, anno XIX, 1997, n.º 75, 3, pág. 435 a 476 [442]), esta pronúncia, consonante, de resto, com a proposta interpretativa sugerida por vários Autores, operou como alavanca para alargar os limites das competências institucionais em matéria de direitos e interesses dos trabalhadores, embora, verdadeiramente, como nota ALAN C. NEAL (“Regulating health and safety at work: developing European Union policy for the millennium”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, vol. 14, pág. 217 a 246 [229 e 230]), ela não surpreenda, tendo em conta a extensão da acção, não só, mas também, de natureza normativa, empreendida pelas instâncias comunitárias desde o final da década de oitenta, fruto das modificações trazidas pelo Acto Único Europeu e animada pela proclamação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989). De resto, em face das dúvidas que, desde o início, se manifestaram quanto ao alcance da acção a desenvolver com base naquela norma, a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais do Parlamento Europeu afirmou, num relatório de 1988 (sobre o ambiente de trabalho e o objetivo do art. 118.º-A do Tratado da União, relatório n.º A 2-226/88, de 21 de Outubro de 1988), que a mesma abrangia, desde logo, as condições de trabalho e, em geral, todas as matérias compreendidas na expressão *ambiente de trabalho*. Cfr., sobre o ponto, MASSIMO ROCCELLA e TIZIANO TREU, *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, CEDAM, Milano, 2002, 3.ª edição, pág. 271.

O primeiro aresto a que importa fazer referência é o caso *Maribel Dominguez*⁶. Sucedeu que Maribel Dominguez esteve em situação de baixa médica de Novembro de 2005 a Janeiro de 2007, na sequência de acidente *in itinere*. Invocou, findo esse período de inactividade, que o mesmo devia ser equiparado a tempo de trabalho para efeitos de férias, como sucedia, nos termos do artigo L223-4 do Código do Trabalho francês, com diversas outras situações de inexecução contratual. Segundo a norma:

“(…) Os períodos de férias remuneradas, os descansos compensatórios (...), os períodos de licença por maternidade (...), os dias de descanso ao abrigo da redução do tempo de trabalho e os períodos limitados a uma duração ininterrupta de um ano durante os quais a execução do contrato de trabalho está suspensa devido a acidente de trabalho ou doença profissional são considerados períodos de trabalho efectivo (...)”.

O preceito teria de conjugar-se com o artigo L223-2, em cujos termos:

“O trabalhador que, durante o ano de referência, comprove que trabalhou para o mesmo empregador durante um período equivalente, no mínimo, a um mês de trabalho efectivo, tem direito a férias cuja duração é determinada à razão de dois dias e meio úteis por cada mês de trabalho, não podendo a duração total do período de férias exceder trinta dias úteis”.

Teria ainda de conjugar-se com o artigo XIV do regulamento-tipo em anexo à convenção colectiva aplicável, que dispunha:

“O direito a férias anuais não pode ser gozado num ano que é caracterizado por ausências por doença ou por doença prolongada que tenham dado origem a uma interrupção de trabalho igual ou superior a doze meses consecutivos (...). Esse direito pode ser gozado novamente a partir da data em que se retome o trabalho, sendo a duração das férias fixada de modo proporcional ao tempo de trabalho efectivo que ainda não tenha dado lugar à atribuição de férias anuais”.

Tendo o seu pedido sido julgado improcedente, Maribel Dominguez recorreu para o Tribunal da Cassação, que suspendeu a instância e remeteu ao TJ, a título de processo de reenvio prejudicial, a questão de saber se o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva deveria ser interpretado

no sentido de se opor a disposições ou práticas nacionais que fazem depender o direito a férias anuais remuneradas de um período de trabalho efectivo mínimo durante o período de referência. O TJ respondeu o seguinte:

“(…) dado que a Directiva 2003/88 não faz qualquer distinção entre os trabalhadores ausentes do trabalho por se encontrarem de baixa por doença durante o período de referência e os que efectivamente 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 Directiva a todos os trabalhadores da obrigação de terem trabalhado efectivamente durante o período de referência instituído por esse Estado (...) (§20).

Decorre do exposto que o artigo 7.º, n.º1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais que prevêm que o direito a férias anuais remuneradas está sujeito a um período de trabalho efectivo mínimo de dez dias ou de um mês durante o período de referência” (§21)⁷”.

O Tribunal da Cassação francês perguntou ainda se seria conforme à Directiva um regime segundo o qual o período de férias dos trabalhadores temporariamente ausentes divergisse, consoante a causa da ausência, desde que se assegurasse o período mínimo de quatro semanas previsto no artigo 7.º. O TJ considerou que, verificada esta última condição, a Directiva não se oporia à diversificação de regimes. Diríamos, extravasando dos limites a que se confinou a apreciação do órgão jurisdicional europeu, que, porventura até por maioria de razão, também não haverá obstáculo a que os trabalhadores que, efectivamente, prestam trabalho durante o período de referência, poderão gozar de um período de férias superior aos impedidos de trabalhar, desde que estes últimos não deixem de beneficiar do mínimo estabelecido na Directiva⁸.

⁷ Sobre o Acórdão, o seu impacto no ordenamento francês e a desconformidade do mesmo (ainda) face ao Direito Europeu, veja-se, entre outros, MICHEL MINÉ/DANIEL MARCHAND, *Le Droit du Travail en pratique*, Eyrolles, Paris, 2014, 26.ª edição, pág. 430 e ss.

⁸ A par destas duas questões, indagou ainda se seria possível, *in casu*, apelar ao efeito directo do artigo 7.º. Desprezamos, neste contexto, a questão, por não interessar directamente ao assunto em estudo. Mas refira-se que, no aresto em análise, o TJ reiterou a posição já anteriormente assumida: a de que, não sendo possível a interpretação do ordenamento interno em conformidade com as Directivas, tal como lidas pelo TJ, é possível invocar directamente as normas delas constantes, desde que precisas e incondicionais e no tocante a relações verticais, isto é, entre particulares e o Estado, *lato sensu*.

Merece ainda especial referência o Acórdão relativo ao caso *Schultz-Hoff*⁹, que cuida, em síntese, das questões seguintes: saber se um trabalhador ausente devido a baixa por doença pode gozar férias anuais remuneradas durante esse período, e ainda em que medida a ausência coincidente com todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte origina o direito a uma compensação financeira de férias anuais remuneradas no momento da cessação da relação de trabalho. Assim, estava em causa já não saber se uma situação de baixa por doença deveria ou não ser equiparada a tempo de trabalho para efeitos de férias, mas, diversamente, quais as consequências de o gozo de determinado período de férias, já vencido, se ver perturbado por uma situação de baixa médica devida a doença. Refira-se, no entanto, que o TJ afirmou, já neste aresto, conclusões que veio a reiterar no acórdão referente ao caso *Dominguez*, acima referido, nomeadamente a de que o artigo 7.º da Directiva não distingue entre trabalhadores que, efectivamente, prestem trabalho e os demais, pelo que os que se encontrem impedidos, mormente por força de doença, de realizar a prestação, não podem ver-se privados, por isso, do direito a férias, não sendo admissível, pois, que um ordenamento nacional condicione o direito a férias à prestação efectiva de trabalho.

Os factos que motivaram o recurso para o TJ foram as seguintes: (i) um trabalhador, encontrando-se de baixa médica por tempo indeterminado, solicitou à entidade empregadora o gozo de alguns dias de férias nos dois meses subsequentes a esse mesmo pedido; (ii) um grupo de trabalhadores encontrava-se igualmente em situação de baixa médica; estes vieram a ser despedidos sem terem gozado o período de férias a que, normalmente, deveria ter havido lugar no respectivo período de referência, o único em que poderiam ter sido gozadas, segundo o ordenamento britânico; pediram, pois, uma indemnização por não terem chegado a gozá-las¹⁰; (iii) G. Schultz-Hoff, reconhecido como gravemente deficiente, vinha alternando, desde 1995, períodos de incapacidade por doença com períodos de aptidão para o trabalho. Em 2004, esteve fisicamente apto para o trabalho até ao princípio de Setembro. Seguidamente, ficou de baixa por doença sem interrupção até 30 de Setembro de 2005, data da cessação da sua relação de

trabalho. Tendo solicitado à entidade empregadora o gozo das férias relativas a 2004 a partir de Junho de 2005, o pedido foi rejeitado com o fundamento de que o serviço médico competente devia declarar previamente que o interessado estava apto para o trabalho. O trabalhador veio a ser declarado incapaz para o trabalho e foi-lhe concedida pela entidade administrativa competente uma pensão por tempo indeterminado, com efeitos retroativos a 1 de Março de 2005. Schultz-Hoff reclamou compensação pelo não gozo das férias relativas aos períodos de 2004 e 2005, argumentando, por seu turno, a entidade empregadora que, segundo a lei alemã, o direito a férias extinguiu-se caso não fosse gozado dentro do período aí previsto, que acrescia ao período de referência (período de reporte)¹¹.

Respondendo às questões formuladas no âmbito dos processos mencionados, o TJ afirmou o seguinte:

“O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88/CE (...), deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais um trabalhador que se encontre de baixa por doença não pode gozar férias anuais remuneradas num período que coincide com uma baixa por doença (conclusão 1).

O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado 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 (conclusão 2).

O artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições ou práticas nacionais segundo as quais, no momento da cessação da relação de trabalho, nenhuma compensação financeira é paga por férias anuais remuneradas não gozadas a um trabalhador que tenha estado de baixa por doença durante todo ou parte do período de referência e/ou de um período de reporte, razão pela qual não pôde exercer o seu direito a férias anuais remuneradas (...)” (conclusão 3).

Em conclusão, segundo o TJ, a Directiva é compatível quer com sistemas que permitem o gozo das férias durante um período de baixa por doença¹², sem prejuízo, porém, de o trabalhador poder exercer o

⁹ Acórdão de 20 de Janeiro de 2009; processos apensos C-350/06 e C-520/06.

¹⁰ Trabalhadores de uma entidade britânica, implicados no processo C-520/06.

¹¹ Trabalhador de uma entidade alemã, implicado no processo C-350/06.

¹² Mas já não será compatível com os que imponham tal coincidência temporal. A este respeito, refira-se a experiência jurídica italiana, em que é conhecida a viragem normativa

direito ulteriormente, quer com ordenamentos que prevejam o gozo das férias findo o período de baixa; com efeito, sublinha o tribunal, o efeito das férias em matéria de segurança e saúde do trabalhador não se frustra – pelo contrário, mantém-se – se as mesmas vierem a ser gozadas fora do período em que, ordinariamente, esse gozo deveria ter lugar¹³. O que, porém, não é admissível é a extinção do período de férias pelo mero decurso do período de referência e/ou reporte que resulte do ordenamento nacional; assim, caso o gozo não tenha tido lugar até à extinção do contrato, não pode o trabalhador deixar de ser compensado. Na verdade, nada impede que os Estados-Membros fixem um período de referência e/ou reporte para o gozo das férias, desde que garantam que os trabalhadores podem, efectivamente e em qualquer caso, vir a gozá-las (§43), o que não se verifica se a incapacidade se prolongar para lá desse período de referência/reporte.

Relativamente próximo é o caso *Vicente Pereda*¹⁴. O trabalhador, condutor da *Madrid Movilidad, S.A.*, iria, previsivelmente, gozar férias no período compreendido entre 16 de Julho e 14 de Agosto de 2007, o que fora determinado de acordo com a convenção colectiva aplicável e em consonância com a lei espanhola. Porém, na sequência de um acidente de trabalho ocorrido a 3 de Julho, o trabalhador ficou incapacitado até ao dia 13 de Agosto. Regressado ao trabalho, solicitou à entidade empregadora nova marcação de férias, para o período compreendido entre 15 de Novembro e 15 de Dezembro do mesmo ano, o qual substituiria o período em que a doença inviabilizara o gozo efectivo de férias. Tendo a *Madrid Movilidad* rejeitado este pedido, o trabalhador intentou acção judicial, na sequência da qual o tribunal

a que deu origem o Acórdão da Corte Costituzionale n.º 616, de 1987, que declarou a inconstitucionalidade do artigo 2109 do Código Civil italiano, na parte em que previa que a doença ocorrida durante o período de gozo de férias não suspendia as mesmas. A argumentação da instância constitucional centra-se nos valores subjacentes ao direito a férias, que resultariam frustrados caso esse período de descanso decorresse durante um momento de doença do trabalhador. Veja-se, sobre o ponto, ROBERTA D'AMORE, "Ferie: cenni di diritto sostanziale e procedurale", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2002, n.º 3, pág. 542 a 549 [545 e ss.].

¹³ O que já tinha sido expressivamente afirmado no Acórdão de 6 de abril de 2006, referente ao processo C-124/05 (caso *Federatie Nederlandse Vakbeweging*). Sobre este aresto, MARIA JOSÉ DILLA CATALÀ, "Vacaciones: disfrute en años posteriores y compensación económica", *Actualidad Laboral*, n.º 13, 2006, pág. 1602 a 1606.

¹⁴ Acórdão de 10 de setembro de 2009; processo C-277/08.

nacional apresentou ao TJ a seguinte questão: deveria o artigo 7.º, n.º 1, da Directiva ser interpretado no sentido de exigir que, caso o período de férias fixado no mapa da empresa coincidissem temporalmente com uma incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho, o trabalhador tivesse direito a gozar as mesmas férias em datas distintas das inicialmente estabelecidas, independentemente de já ter terminado ou não o ano civil pertinente?

O TJ decidiu que, efectivamente, a Directiva se opunha a disposições ou práticas nacionais prevendo que um trabalhador que se encontre em licença por doença durante o período de férias anuais fixado no mapa de férias da empresa na qual trabalha não tem o direito, após a alta médica, a gozar as suas férias anuais num período diferente do fixado inicialmente, eventualmente fora do período de referência correspondente^{15 16}.

Na verdade, o TJ teve ocasião de reiterar o entendimento vertido nos Acórdãos ora referidos a propósito de vários outros litígios. Assim sucedeu no caso *ANGED*¹⁷ e ainda no caso *Maestre García*¹⁸. Concluir-se-ia, assim, que as disposições e práticas dos Estados-Membros deveriam respeitar os seguintes imperativos: (i) o período de

¹⁵ Idêntica decisão já havia sido tomada anteriormente, respeitando também ao ordenamento espanhol, no tocante à interação entre o período de férias e o de licença de maternidade. Referimo-nos ao caso *Merino Gomez* (Acórdão de 18 de março de 2004; processo C-342/01). O TJ decidiu que a Directiva se opunha a que a entidade empregadora se opusesse ao gozo das férias em momento ulterior ao termo da licença, porquanto a finalidade desta e a das férias não deveriam confundir-se. No ordenamento espanhol, foi aditada, em 2007 (Ley Orgánica 372007, de 22 de Março), uma norma prevendo, justamente, que se o gozo do período de férias ficar inviabilizado em virtude do gozo de licença associada a gravidez, parto ou período de amamentação, esse gozo deverá ter lugar posteriormente. Veja-se IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, "Vacaciones y derechos de descanso", *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el periodo 1999-2010 – Libro Homenaje a María Emilia Casas* (coordenação de Antonio Baylos Grau, Jaime Cabeza Pereiro, Jesús Cruz Villalón e Fernando Valdés Dal-Ré), La Ley, Madrid, 2015, pág. 471-492 [487 e ss.].

¹⁶ Sobre o impacto dos Acórdãos *Merino Gomez* e *Vicente Pereda*, veja-se FERNANDO FITA ORIEGA, "Las consecuencias de la superposición de la situación de incapacidad temporal sobre el período acordado para el disfrute de las vacaciones anuales", *Actualidad Laboral*, 2010, n.º 13, pág. 1505 a 1527 [1510 e ss.], e ainda MARIA TERESA VELASCO PORTERO, "El derecho a vacaciones y las bajas por incapacidad laboral del trabajador", *Actualidad Laboral*, 2010, n.º 1, pág. 15 a 28 [24 e 25].

¹⁷ Acórdão de 21 de junho de 2012; processo C-78/11.

¹⁸ Acórdão de 21 de fevereiro de 2013; processo C-194/12.

afastamento do trabalhador devido a doença devidamente certificada não deve repercutir-se negativamente sobre a formação e vencimento do direito a férias, antes devendo contar, para tais efeitos, como tempo de trabalho; (ii) o gozo de férias inviabilizado pela circunstância de o trabalhador se encontrar em situação de baixa por doença em momento total ou parcialmente coincidente com o período em que aquele gozo deveria ter lugar deve transferir-se para momento ulterior, mesmo que já ocorra fora do período de referência; podem estabelecer-se limites temporais a esse gozo, desde que se garanta ao trabalhador a possibilidade efectiva de exercer o seu direito; o direito a férias não se extingue e, caso o contrato cesse sem ter sido gozado, deve haver lugar ao pagamento do valor pecuniário correspondente.

Cristalino, no essencial, e condizente, sem dúvida, com a dignidade dos bens jurídicos subjacentes ao direito a férias¹⁹, este entendimento abre, porém, o flanco a uma legítima perplexidade, em especial quando referido a trabalhadores cuja doença se prolongue por vários anos. Neste caso, acumulariam sucessivos direitos de férias, os quais não deixariam de se formar e vencer não obstante a situação de impedimento para a prestação de trabalho; uma vez, porém, que os não poderiam gozar ou, em sistemas que permitissem o gozo durante o período de doença, caso não pretendessem gozá-los nesse contexto, eles permaneceriam, latentes, na esfera jurídica do trabalhador até ao final do impedimento, momento em que, então, ele poderia reclamar o respectivo gozo, ou, desde logo se o contrato viesse a cessar entretanto, os montantes pecuniários correspondentes – tudo culminando numa espiral que, em casos limite, levaria a perguntar se, bem vistas as coisas, o direito a férias se não descaracterizaria²⁰...

¹⁹ Em várias ocasiões, o TJ já apelidou o direito a férias de “princípio de direito social da união” (§16). Resta saber qual o alcance de tal afirmação, nomeadamente ao nível da posição hierárquica das normas que o consagram, em confronto com os ordenamentos nacionais. Vejam-se, com interesse, as conclusões da Advogada-Geral do caso Maribel Dominguez.

²⁰ Assinalando este ponto, na sequência do Acórdão referente ao caso *Schultz-Hoff*, ALEXANDER BENRA, “Folgen der EuGH Urlaubsentscheidung – Urlaubsansprüche verfallen bei Krankheit nicht mehr”, e, do mesmo autor, “Verfall von Urlaubsansprüchen und Vertrauensschutz des Arbeitgebers”, ambos em www.suite101.de (consulta a 14 de junho de 2016).

Sobre a história do entendimento jurisprudencial do direito a férias, na Alemanha, veja-se BRUNO MESTRE, “Suspensão do contrato de trabalho e direito a férias: sobre a incompati-

Talvez possa afirmar-se que esta mesma preocupação teve eco no TJ, que, na verdade, parece ter matizado a jurisprudência que vinha seguindo a este respeito. Referimo-nos ao Acórdão atinente ao caso *KHS*²¹, uma decisão que, apresentando a inequívoca virtualidade de temperar os eventuais excessos a que o entendimento referido poderia levar, traz, igualmente, alguma incerteza quanto à resposta a dar às questões anteriormente formuladas, *rectius*, às implicações que, afinal, devem extrair-se do artigo 7.º da Directiva, segundo a interpretação do TJ, com vista à solução de tais problemas. Apesar do que acabamos de afirmar, não se pense que este aresto representou uma reversão do entendimento anteriormente sustentado pelo Tribunal. De resto, as decisões dos mencionados casos *ANGED* e *Maestre García* são posteriores à agora considerada e uma e outra confirmam que:

“O artigo 7.º, n.º1, da Directiva 2003/88/CE (...), deve ser entendido no sentido de que se opõe a uma interpretação da legislação nacional segundo a qual um trabalhador que se encontra em licença por doença durante o período de férias anuais fixado unilateralmente no calendário das férias da empresa em que trabalha não tem direito, no termo da sua licença por doença, a gozar as férias anuais noutro período diferente do inicialmente fixado, eventualmente fora do período de referência correspondente, por razões ligadas à produção ou à organização da empresa”²².

O caso *KHS*, todavia, levou à consideração do TJ uma situação de ausência assinalavelmente prolongada do trabalhador, o que, então, pôs a nu o efeito excessivo, porventura perverso, da aplicação a hipóteses desse tipo do entendimento exposto.

W. Schulte mantinha um contrato de trabalho com a *KHS-AG* (e, depois, com a entidade que a sucedeu na exploração da empresa) desde Abril de 1964. Em Janeiro de 2002 sofreu um problema

bilidade 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 Henrich Ewald Hörster*, Almedina, Coimbra, 2012, pág. 815 a 835 [821 e ss.].

²¹ Acórdão de 22 de novembro de 2011; processo C-214/10. O caso é, frequentemente, designado como caso *Schulte*.

²² Conclusão afirmada em ambos os Acórdãos. No referente a *Maestre García*, acrescenta-se ainda (conclusão 2) que “o artigo 7.º (...) deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma interpretação da legislação nacional que permite que, mantendo-se o contrato de trabalho, o período de férias anuais que o trabalhador não pôde gozar devido a uma incapacidade de trabalho seja substituído por uma retribuição financeira”.

cardíaco, na sequência do qual ficou gravemente incapacitado e foi declarado inapto para o trabalho, sendo que, a partir de Outubro de 2003 passou a receber uma pensão por invalidez total, situação que se manteve até Agosto de 2008, altura em que a relação laboral cessou. Desde 2002 até 2008, portanto, o contrato de trabalho esteve em vigor, porém suspenso. O trabalhador intentou acção judicial solicitando o pagamento de compensação correspondente às férias não gozadas referentes aos anos civis de 2006, 2007 e 2008, pedido a que o tribunal nacional respondeu favoravelmente. A entidade empregadora interpôs, porém, recurso, sustentando que os direitos relativos a 2006 e 2007 se haviam extinguido, por se ter esgotado o período de reporte previsto nas normas internas. O tribunal de recurso sustentou que apenas o direito a férias de 2006 poderia encontrar-se extinto e considerou a hipótese de as normas de que decorria tal extinção poderem não ser conformes ao Direito Europeu. Segundo a lei alemã, as férias deveriam ser gozadas durante o ano civil próprio, podendo, contudo, esse gozo ter lugar nos três primeiros meses do ano civil subsequente em caso de se justificar por motivos imperiosos da conveniência do serviço ou do trabalhador. Por seu turno, da convenção colectiva de trabalho aplicável ao contrato em causa resultava que o direito a férias se extinguiria três meses após o decurso do ano civil, a menos que tivesse sido reclamado sem êxito ou que o gozo não tivesse ocorrido por motivos de serviço, sucedendo ainda que, caso não tivesse tido lugar por razão de doença, o direito a férias se extinguiria somente doze meses após o decurso daquele período de três meses subsequentes ao ano de referência – portanto, após decorridos quinze meses, no total, desde o termo do ano em que, normalmente, o gozo deveria ter ocorrido.

O dissídio acabou por reclamar a intervenção do TJ, ao qual o tribunal de recurso remeteu a seguinte questão²³: se o artigo 7.º da Directiva deveria ser interpretado no sentido de se opor a disposições ou práticas nacionais segundo as quais o direito a férias se extingue após o decurso do período de referência e/ou reporte mesmo no caso de o trabalhador visado sofrer de incapacidade prolongada, o que redundaria na consequência de o mesmo acumular vários períodos de férias, se essa acumulação não fosse bloqueada pela limitação temporal do período de exigibilidade do direito a férias.

Vale a pena atentar nos termos em que o TJ respondeu a esta interrogação. Depois de recordar que, não se opondo à fixação, pelos Estados-Membros, de um período de referência e/ou reporte para o gozo das férias e que deve ser respeitada a condição de que tal gozo seja, efectivamente, possível para o trabalhador, o tribunal sublinha, a respeito do concreto caso *sub judice*, que, nessas particulares circunstâncias, embora se verifique que o trabalhador fica privado do exercício dos direitos a férias cujos períodos de referência/reportes, segundo o ordenamento nacional, já se esgotaram, essa privação não fere o artigo 7.º da Directiva. O TJ reconheceu que a conclusão firmada a respeito de casos anteriores (*Schultz-Hoff*, *Vicente Pereda*) e, acrescentamos, reiterada posteriormente, não pode deixar de ser matizada em casos com as características daquele a que ora nos referimos. Assim se lê no Acórdão:

“(…) É verdade que o Tribunal de Justiça sublinhou que, embora o efeito positivo das férias anuais remuneradas para a segurança e a saúde do trabalhador se produza plenamente se as férias forem gozadas no ano previsto para o efeito, isto é, o ano em curso, esse tempo de descanso não perde o seu interesse se for gozado num período posterior (...) (§32).

No entanto, há que reconhecer que o direito a férias anuais remuneradas adquirido por um trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários períodos de referência consecutivos só pode responder às duas vertentes da sua finalidade (...) na medida em que o reporte não ultrapasse um certo limite temporal. Na verdade, para lá desse limite, as férias anuais perdem o seu efeito positivo para o trabalhador, enquanto tempo de descanso, mantendo apenas a sua qualidade de período de descontracção e de lazer (§33).

Consequentemente, tendo em conta a própria finalidade do direito a férias anuais remuneradas, directamente conferido pelo direito da União a cada trabalhador, um trabalhador incapacitado para o trabalho durante vários anos consecutivos, impedido pelo direito nacional de gozar as suas férias anuais remuneradas durante o referido período, não pode ter o direito de cumular ilimitadamente direitos a férias anuais remuneradas, adquiridos ao longo desse período” (§34).

O TJ considerou, assim, que o período de reporte perfazendo, no total, quinze meses para lá do ano de referência seria, em casos de ausência prolongada do trabalhador, conforme à Directiva. Note-se que, apesar de se ter sublinhado tratar-se de um período de reporte longo, mesmo em termos absolutos, esse elemento, em si mesmo, não seria suficiente para garantir aquela conformidade, já que o Tribunal continua a vincar o imperativo de que, em princípio, o trabalhador

²³ Foi formulada uma segunda questão, cuja resposta ficou precludida em virtude do sentido da resposta à primeira.

possa, efectivamente, vir a gozar as férias que não tenha podido gozar anteriormente, devido a doença. Simplesmente, entendeu outrossim que tal imperativo deve ceder, por, então, se perder o próprio fundamento do direito a férias enquanto período de descanso, quando a ausência do trabalhador se prolongue em termos tais que ocupe “vários períodos de referência consecutivos”. Quantos? – poderia perguntar-se... Não se encontrando no Acórdão resposta a esta questão, parece, porém, poder concluir-se que uma ausência que se estenda desde o ano em que, normalmente, as férias deveriam ser gozadas acrescido de quinze meses já legitima a extinção do direito a férias vencido à data da sua ocorrência.

II. *Sequitur*: o impacto da jurisprudência do TJ sobre o ordenamento nacional – princípio da interpretação conforme e impasses

II-1. Férias em formação no momento da ausência do trabalhador: o artigo 239.º, n.º 6 e o artigo 245.º/4 do CT

O CT português dedica um conjunto de preceitos ao conjunto de questões anteriormente descritas²⁴.

O artigo 239.º, n.º 6, cuida do regime das férias que se encontravam em formação à data da ocorrência de “impedimento prolongado iniciado em ano anterior”²⁵. A norma, de cujo âmbito de aplicação estão excluídas, inequivocamente, as situações em que o impedimento se inicia e termina dentro do mesmo ano civil – casos em que se observa a regra geral, constante do artigo 237.º, n.º 2, de que o direito a férias não está condicionado à assiduidade nem à efectividade do

²⁴ Sobre a evolução recente das soluções legais a este respeito permita-se-nos remeter para MILENA SILVA ROUXINOL, “O direito a férias no Código do Trabalho de 2009 – apontamentos”, *Questões Laborais*, ano XVI, 2009, n.º 33, pág. 37 a 59 (também disponível em *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pág. 49 a 73), e *O direito a férias do trabalhador...*, pág. 33 e ss. e 61 e ss.

²⁵ Por razões sistemáticas, cremos que a referência ao carácter prolongado do impedimento tem o significado de excluir as situações de ausência do trabalhador que não se prolonguem ou não seja expectável prolongarem-se por mais de um mês (cfr. artigo 296.º, n.º 1 e n.º 3 do CT), embora reconheçamos que tal interpretação, proporcionando um tratamento diferenciado dos casos aí não abrangidos, conduz a certa injustiça relativa. Veja-se BRUNO MESTRE, “Suspensão do contrato...”, pág. 817.

serviço, sucedendo, pois, que tais ocorrências não operam qualquer repercussão sobre o período anual de repouso –, dispõe que, após o regresso do trabalhador, o mesmo terá direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2 do mesmo artigo, isto é, aparentemente – de acordo, pelo menos, com o sentido interpretativo mais óbvia ou imediatamente veiculado pelo texto da norma –, tudo ocorrerá, em matéria de férias, como se ele fosse contratado *ex novo*: poderá gozar férias seis meses após o regresso, sendo o seu *quantum* de dois dias por cada mês de duração contratual nesse ano civil.

Neste contexto, das inúmeras dúvidas interpretativas que aqueles n.ºs 1 e 2 suscitam, cabe sublinhar que do preceito parece resultar uma plena desconsideração quer do tempo de trabalho ainda prestado no ano em que o impedimento teve início (antes da sua ocorrência), quer do período temporal de afastamento, devido, designadamente e para o que aqui nos importa, a doença. Na 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 vínculo²⁶. Quanto a este último ponto, computar-se-ia, para efeitos de apuramento da duração das férias, o período de trabalho realizado antes da ocorrência do impedimento, para lá do compreendido no ano do regresso, após o mesmo. Assim, 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. Em apoio desta construção, invocar-se ainda o artigo 245.º, n.º 4, de cuja estatuição resulta, justamente, dever aproveitar-se aquele período, em casos em que o contrato cesse após impedimento prolongado – em nosso entender, quer o trabalhador nem chegue a regressar à empresa, quer regresse mas o contrato cesse antes de decorrido o período de seis meses que permite o gozo de férias nos termos do artigo 239.º, n.º

²⁶ Assim, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, cit., pág. 154. Veja-se ainda VÍTOR MELO, “Direito a férias no Código do Trabalho”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 74-75, 2006, pág. 245 a 259 [258], e também JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I – *Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, pág. 720.

6. Com efeito, não se descortina, a nosso ver, razão substancial para o referido período de trabalho ser neutralizado naquele primeiro caso mas não nestes últimos²⁷. Esta proposta interpretativa, não correspondendo, porventura, ao sentido literal imediato da norma, apresentaria o mérito de permitir o aproveitamento do período de trabalho anterior ao impedimento, cuja desconsideração, na verdade, não se compreende sem dificuldade, ainda que possa contrapor-se que ela é compensada pelo facto de, nos termos do regime legal, o ano em que o trabalhador regressa, vir, afinal, a ser contemplado duplamente – enquanto ano do regresso, aplicando-se-lhe o regime especial dos n.ºs 1 e 2 do artigo 239.º, por força do n.º 6; mas também enquanto ano ordinário, visto que no dia 1 de Janeiro subsequente se vencem férias nos termos gerais.

Seja como for, mesmo que se sustente esta leitura, vem-se tendo como certo que o regime estabelecido naquela norma implica, pelo menos, a desconsideração do período de ausência, designadamente por doença, do trabalhador. O mesmo sucede, aliás, com o artigo 245.º, n.º 4, que supõe, aparentemente, a neutralização de todo o período decorrido entre o início da suspensão contratual e a extinção do contrato. A verdade, porém, é que, se assim for, o ordenamento jurídico português parece colidir, neste particular, com o artigo 7.º da Directiva 2003/88/CE, de acordo com a interpretação do TJ, nomeadamente no Acórdão referente ao caso *Maribel Dominguez*²⁸. No aresto, afirmou-se que o artigo 7.º se opunha a disposições ou práticas nacionais de que resultasse a exigência de certo *quantum* de trabalho efectivo, no ano de referência, para que o direito a férias se constituísse; com efeito, sendo o direito a férias remuneradas de, no mínimo, quatro semanas anuais, reconhecido a qualquer trabalhador, aquele que se visse impedido de prestar trabalho durante o período relevante para a formação das férias não poderia ver-se privado das mesmas, sendo imperativo que, não obstante a sua particular circunstância, beneficiasse daquele período mínimo de descanso anual. Note-se: diríamos que a incompatibilidade não reside, propriamente, em o artigo 239.º, n.º 6, estabelecer um

²⁷ Cfr., com indicação de bibliografia em sentido distinto, MILENA SILVA ROUXINOL, *O direito a férias – comentário...*, pág. 102 e 103.

²⁸ Questionando também a conformidade do Direito nacional ao ordenamento europeu, BRUNO MESTRE, “A suspensão do contrato...”, pág. 832 e ss.

período de espera de seis meses até que o trabalhador possa gozar férias, já que tal estatuição é compatível com o entendimento de que, mesmo que tal período não decorra, a parte do direito a férias já formada e *instalada* na esfera jurídica do trabalhador não se perde e, em caso de cessação do contrato, dá lugar ao pagamento dos créditos pertinentes. A fixação deste período de espera traduziria, somente, o exercício, por parte do legislador português, da liberdade de regulação do modo de exercício do direito a férias, com que a Directiva é compatível²⁹. O problema resulta, antes, de o legislador português ter prescrito que, quando o afastamento do trabalhador se inicie e termine em anos civis distintos, o período de ausência (pelo menos) é desconsiderado, em vez de se tomar como período de trabalho efectivo.

Suponha-se, por exemplo, a hipótese de o trabalhador estar ausente desde 1 de Março de 2014 até 1 de Maio de 2015. A 1 de Janeiro de 2015 não se venceriam férias, diferindo-se o vencimento para o dia 1 de Novembro do mesmo ano, seis meses após o regresso. Nesta data, entraria na esfera do trabalhador o direito ao gozo de 14 dias úteis de férias, a que acresceriam, ulteriormente, os (em princípio) 22, a vencer-se a 1 de Janeiro de 2016. Eis uma situação em que, contrariamente ao exigido pelo artigo 7.º da Directiva, como interpretada pelo TJ, não se verifica que cada ano civil origine, pelo menos, quatro semanas de férias³⁰.

Resta saber se e como poderia ser evitada esta dissonância entre o ordenamento nacional e o europeu. Impõe-se perguntar, pois, se a metodologia hermenêutica consente uma interpretação do regime português em consonância com o ordenamento europeu, sendo certo que, de acordo com jurisprudência constante do TJ, o esforço de interpretação conforme só deve deter-se na medida em que acarrete uma leitura do ordenamento nacional *contra legem*³¹.

²⁹ Acórdão referente ao caso *BECTU*, processo C-173/99, de 26 de Junho de 2001. O mesmo entendimento foi reiterado, aliás, no Acórdão *Dominguez*.

³⁰ Na verdade, este resultado não é forçoso. Se o regresso do trabalhador ocorresse, por exemplo, a 1 de Fevereiro de 2015, já o período de férias a vencer-se seis meses após esse regresso seria de 20 dias úteis, o que resultaria no cumprimento da Directiva, se assumirmos que 20 dias úteis correspondem a quatro semanas de calendário.

³¹ Sobre a posição do TJ acerca do ponto, veja-se a síntese de CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO, “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, AA.VV. (coordenação de Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Gomes), *Direito do Trabalho + Crise*

Poderia sustentar-se, em linha, até certo ponto, com a leitura do artigo 239.º, n.º 6 já anteriormente mencionada, que a remissão feita neste preceito para o regime dos n.ºs 1 e 2 se cingiria ao período de espera aí previsto. A formação e o vencimento do direito a férias quedariam incólumes apesar do afastamento do trabalhador por situação não imputável ao mesmo, nomeadamente doença³². Quanto à duração, seria concebível que se seguisse o regime regra – e, por conseguinte, os anos afectados pela ausência do trabalhador originariam o mesmo número de dias de férias que os demais – ou, eventualmente, que se procurasse atribuir sentido útil à referência do n.º 1 a 20 dias úteis³³, entendendo-se, então, que cada um daqueles anos originaria, pelo menos, esses 20 dias úteis de férias – caso em que a expressão “até”, usada na norma, perderia sentido ou teria de se ler em sentido oposto ao usual (em comparação com o regime-regra, só se poderia fazer decrescer, nestes casos, o período de férias até 20 dias uteis), um atropelo às regras

– *Crise do Direito do Trabalho? – Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pág. 359 a 406 [365 e ss.]. Veja-se, ainda, SOFIA DE OLIVEIRA PAIS, “Algumas reflexões sobre o princípio da interpretação conforme no contexto da ‘transposição judicial’ das directivas”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, ano VII, 2010 (especial), pág. 489 a 517.

³² Um tal sistema não constituiria uma singularidade, considerados, designadamente, outros ordenamentos europeus. Para lá do ordenamento alemão, a que já se fez referência, registre-se ainda o sistema italiano, em que, à falta de concretização legislativa da questão, a mesma já foi objecto de diversas pronúncias judiciais, tendo-se tornado dominante, de 2001 em diante, a posição segundo a qual a ausência do trabalhador por doença não inviabiliza a constituição do direito a férias. Na base de tal orientação está a superação da compreensão da relação laboral como assente num estrito e rígido sinalagma composto, de um lado, pela prestação de trabalho e, de outro, pela obrigação retributiva, um pilar dual que tornaria inconcebível a equiparação de períodos de inexecução da prestação laborativa a trabalho efectivo. Invoca-se, por outro lado, e em consonância com o Direito da União Europeia, a centralidade do direito à saúde e, bem assim, do bem da autodisponibilidade do trabalhador, condição de cabal desenvolvimento da personalidade, interesses de que o direito a férias é instrumento. Cfr. IACOPO SENATORI, “Concorso tra cause sospensive della prestazione di lavoro: profili giurisprudenziali”, *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*, 2002, II, pág. 566 a 577 (os acórdãos comentados pelo autor constam das páginas antecedentes), e também MICHEL MARTONE, *Trattato di Diritto del lavoro* (direcção de Mattia Persiani e Franco Carinci), vol. IV – *Contratto di Lavoro e organizzazione*, tomo I – *Contratto e rapposto di lavoro*, Cedam, Milão, 2012, pág. 667, nota 827.

³³ E ao facto de a previsão se incluir numa norma cuja epígrafe é *Casos especiais de duração do período de férias*.

hermenêuticas porventura validado em razão do cânone segundo o qual o intérprete deve presumir que o legislador nacional quis transpor correctamente as Directivas europeias³⁴. Cremos que tal interpretação, mesmo não sendo a que encontra melhor acolhimento na letra da lei, não poderá, em definitivo, dizer-se *contra legem*.

O mesmo se dirá em relação ao artigo 245.º, n.º 4. Também nas hipóteses aí previstas o período de inactividade relevaria para efeitos de formação de férias. Na verdade, da norma apenas resulta, literalmente, o aproveitamento do período de execução contratual anterior ao impedimento; só uma interpretação *a contrario*, de sentido oposto à que garante a conformidade à Directiva, permitiria concluir pelo *desaproveitamento* do período de inactividade...

II-2. Férias já vencidas à data da ausência do trabalhador e cujo gozo nos termos *normais* ficou impossibilitado

Por seu turno, a questão de saber se e até quando pode o trabalhador gozar as férias já vencidas caso esse gozo seja inviabilizado por ocorrência de doença, ou vicissitude similar, encontra resposta, no ordenamento português, no artigo 244.º. Depois de prescrever que o gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja impossibilitado, v. g., por doença, de o concretizar, e o comunique ao empregador (n.º 1), devendo esse período de descanso em falta vir a ser gozado quando o impedimento terminar (n.º 2), a norma referida estatui, no n.º 3, que, se o gozo das férias se tornar, total ou parcialmente, impossível – isto é, se o impedimento do trabalhador ditar que as férias já vencidas não poderão vir a ser gozadas, no todo ou em parte, dentro do período em que, em princípio, deveriam sê-lo –, ele terá 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 caso, ao respectivo subsídio.

Esta norma postula, desde logo, a seguinte questão: deve a alternativa aí patente entender-se como correspondendo a uma *escolha* (do trabalhador, diríamos) entre ainda gozar as férias, até ao dia 30 de Abril mencionado, ou já não as gozar, beneficiando somente dos créditos correspondentes, ou, diversamente, deve ler-se a norma como prevendo que o gozo terá lugar (até ao referido dia 30 de Abril) se o

³⁴ Caso *Wagner Miret*, processo C-334/92, acórdão de 16 de Dezembro de 1993.

momento da cessação do impedimento ainda o permitir, sucedendo, na hipótese contrária (o impedimento cessa depois do dia 30 de Abril seguinte ao ano em que o gozo deveria ter tido lugar), que se frustra, tendo o trabalhador direito, somente, aos montantes pecuniários a que as férias dariam lugar?

Pela nossa parte, sempre propendemos para o primeiro dos sentidos indicados. Findo o impedimento, o trabalhador optaria entre gozar, efectivamente, as férias, ou, em alternativa, abdicar desse gozo, recebendo, porém, a respetiva retribuição e subsídio³⁵. Em apoio deste entendimento, invocar-se-ia o princípio da efectividade do direito a férias, de resto já amplamente sublinhado pelo TJ, que do mesmo faz decorrer, designadamente, a ideia de que o direito a férias não deve converter-se em créditos pecuniários senão em caso de cessação do contrato.

Ora, parece-nos, na verdade, que esta conclusão resulta, inequivocamente, reforçada em face do afirmado nos Acórdãos *Schultz-Hoff*, *Vicente Pereda*, *ANGED* e *Maestre García*. Recorde-se: em todos estes casos, o TJ evidenciou que a circunstância de o trabalhador não ter gozado as férias no respectivo ano de referência por motivo de doença (ou similar) não deve implicar que não possa gozá-las ulteriormente. Podendo ser fixado um período de referência e/ou de reporte para o gozo do direito a férias, essa fixação não deve traduzir-se na inibição efectiva de o trabalhador vir, ulteriormente, a gozar o período de férias em falta. Ora, a entender-se que esse gozo apenas poderia ter lugar caso a cessação do impedimento se verificasse antes do dia 30 de Abril do ano subsequente àquele em que, normalmente, o gozo teria lugar – o que equivaleria a ler a lei portuguesa como fixando um período de reporte de quatro meses –, inexistiria possibilidade efectiva de gozo do direito a férias sempre que o trabalhador só recuperasse após esse momento.

Todavia, a jurisprudência do TJ leva-nos ainda mais longe. É que, se se entender que a data referenciada no artigo 244.º, n.º 3, é o dia 30 de Abril subsequente ao ano de vencimento, aquele em que, ordinariamente, as férias deveriam ter sido gozadas – o que, reiteradamente, significa deslindar na lei portuguesa um período de referência de

quatro meses, findo o qual, porém, o direito não se extinguiria mas se converteria em créditos pecuniários –, então, mesmo que se sustente caber ao trabalhador optar entre ainda as gozar ou abdicar desse gozo, a verdade é que esse direito de escolha encontra um limite temporal suficientemente estreito para, em rectas contas, poder duvidar-se, em muitos casos, da sua efectividade. Sempre 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/reportage não pode, legitimamente, ter essa consequência.

Na verdade, já sugeríamos a leitura do artigo 244.º, n.º 3, no sentido de o momento temporal aí fixado ser o dia 30 de Abril subsequente à cessação do impedimento do trabalhador³⁶. Parece-nos, pelo exposto, que a jurisprudência do TJ é um argumento de assinalável relevo em apoio deste entendimento: só deste modo se garante o objetivo de que o trabalhador conserve a possibilidade efectiva de gozar as férias em falta.

Não podemos, todavia, deixar de ter em conta a posição assumida pelo TJ no caso *KHS*. Com efeito, se, conforme explicitado anteriormente, se ler o artigo 239.º, n.º 6 (e o artigo 245.º, n.º 4) no sentido de ele não poder implicar a neutralização, para efeitos de férias, do período de ausência, devida a doença ou situação afim, do trabalhador, então o sistema português poderia ocasionar uma acumulação de períodos de férias excessiva e, por isso, indesejável. Acumular-se-iam as férias que se fossem formando durante o período de ausência do trabalhador. Por outro lado, não podendo ser gozadas nos respectivos períodos de referência, operaria o artigo 244.º, n.º 3, que, interpretado no sentido sugerido, permitiria ao trabalhador o gozo de todos os períodos de férias acumulados, ou, mesmo que lido no sentido de a data aí referida ser o dia 30 de Abril subsequente ao ano de referência, constituiria a entidade empregadora na obrigação de pagar a retribuição e subsídio correspondentes a todos esses períodos de férias, o que, convenha-se, também poderia, legitimamente, considerar-se desproporcionado.

Observe-se, no entanto, que tal efeito, ainda que, porventura, desajustado e amplamente questionável quanto à sua bondade

³⁵ MILENA SILVA ROUXINOL, *O direito a férias do trabalhador – comentário...*, pág. 86 e ss.

³⁶ MILENA SILVA ROUXINOL, “O direito a férias do trabalhador – comentário...”, pág. 90 e ss.

intrínseca, não pode, mesmo depois do Acórdão KHS, dizer-se desconforme à Directiva: ser *admissível*, à luz do Direito da União, a neutralização desse resultado através da previsão da caducidade, volvido certo período, do direito a férias, não significa que tal regime seja *imposto* por aquele ordenamento. Por outro lado, conforme já assinalámos, a jurisprudência do caso *KHS* não põe em causa, na essência, o entendimento sufragado pelo TJ acerca do imperativo de gozo efectivo, após cessação do impedimento, do período de férias em falta. Apenas, digamos, o *tempera*, em situações caracterizadas por uma ausência que se prolongue por vários períodos de referência sucessivos. Não cremos, por isso, que o afirmado nesse acórdão legitime a leitura do artigo 244.º, n.º 3, no sentido de o mesmo fixar um período de reporte para o gozo de férias de apenas quatro meses. De resto, reitera-se: de acordo com a norma, esse limite temporal funcionaria para efeitos de inviabilizar, daí para a frente, o gozo das férias, mas não comprometeria os créditos correspondentes; a hipótese de caducidade, *tout court*, do direito a férias parece ter estado longe dos horizontes do legislador português.

Reconhecemos, no entanto, que a jurisprudência afirmada no caso *KHS* autorizaria o legislador a limitar o seu alcance do resultado adveniente do funcionamento nas normas analisadas. No plano do direito a constituir, poderia equacionar-se uma solução como, *v. g.*, a que criasse uma excepção 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 descanso. A seguir-se a via de fixar um período de reporte invariável, parece-nos que seria consonante com o ordenamento europeu estabelecer o seu termo não no dia 30 de Abril do ano subsequente ao termo do ano de vencimento mas no do ano seguinte a este último – o que redundaria num período de reporte de dezasseis meses³⁷, semelhante ao fixado na convenção coletiva de trabalho aplicável ao trabalhador *W. Schulte*. Mas, então, esse marco

temporal teria o efeito de, sendo ultrapassado, ocasionar a caducidade do direito a férias, ao invés de representar o momento a partir do qual somente o respectivo gozo se torna inviável, mantendo-se, porém, exigíveis, os créditos correspondentes.

No plano do direito constituído, porém, o desafio volta-se para o julgador, que deverá mover-se entre os diversos sentidos hermenêuticos atribuíveis às normas em questão, sem perder de vista, enquanto cânone essencial, os mencionados parâmetros da jurisprudência do TJ. No entanto, pese embora, no plano substancial e teleológico, pudesse relevar o fundamento do direito a férias e, conseqüentemente, a hipótese de, porventura, este se frustrar em caso de acumulação ilimitada e, no plano sistemático, o facto de existir, no ordenamento português, um conjunto de normas vocacionadas, precisamente, para limitar a o alongamento excessivo dos períodos de férias, *maxime* em correlação com os períodos de trabalho que os ocasionam, deve encarar-se com a maior cautela que o intérprete crie soluções casuísticas, circunstanciais. Tal 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 do fenómeno de acumulação de direitos denunciado no caso *KHS*.

Considerações conclusivas

Sendo embora a lei ordinária o contexto adequado para a regulação do direito a férias, é inegável que, tratando-se de uma posição subjectiva assente em pilares jurídico-valorativos de inequívoca ressonância, não pode o legislador – como não pode o julgador – deixar de apelar

A norma foi introduzida no ordenamento pela Ley 3/2012, de 6 de Julho, certamente na sequência da jurisprudência europeia entretanto firmada. Já antes, porém, desta intervenção legislativa, a jurisprudência tinha enveredado, a partir de 2009, por semelhante orientação, tendo posto termo à inclinação jurisprudencial anterior, de sentido oposto e dissonante da posição assumida pelo TJ a que já nos referimos. Numa primeira fase, porém, a jurisprudência espanhola apenas reconhecia a possibilidade de remarcação do período de férias quando o impedimento tivesse ocorrido antes do seu início, mas não quando se tivesse verificado já durante o gozo do período de férias. O diploma mencionado, todavia, não distingue. Cfr. IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *op. cit.*, pág. 490 a 492, e JUAN GORELLI HERNÁNDEZ, “El impacto de la jurisprudência comunitaria en la regulación sobre vacaciones”, *Temas Laborales – Revista Andaluza de Trabajo e Bienestar Social*, n.º 130, pág. 271 a 310 [289 a 301].

³⁷ Em Espanha, foi criado um período de reporte, subsequente ao termo do ano de gozo ordinário do direito a férias, de 18 meses. Como vimos, o TJ considera o período de 15 meses razoável, sendo que a fundamentação do Acórdão *KHS* sugere que também o seria um período de 18 meses, justamente o período mencionado na Convenção n.º 132 da OIT (artigo 9.º, n.º 1) como sendo aquele dentro do qual o gozo das férias deve ter lugar.

aos estratos superiores do sistema jurídico que, justamente por força daquela densidade axiológica, o reconhecem e conformam nas linhas essenciais.

Se, na ordem jurídica portuguesa, este apelo já se fez sentir, por diversas vezes, no que respeita à ordem jurídico-constitucional, sendo várias as ocasiões em que a regulação ordinária do direito a férias já foi objecto de controlo de constitucionalidade, cremos, contudo, que tem sido bem tímido, quer no plano do direito a constituir quer no da interpretação do direito positivo vigente, o diálogo com o ordenamento europeu, uma instância que, contudo, os Estados-Membros não podem, sob pena de incumprimento de compromissos voluntariamente assumidos, deixar de perspectivar como referência.

A RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS À LUZ DO DIREITO EUROPEU E INTERNACIONAL: UMA PERSPETIVA JURISPRUDENCIAL¹

Pedro Madeira de Brito²

I – O reconhecimento normativo do direito a férias remuneradas

O direito dos trabalhadores a férias periódicas e remuneradas é reconhecido não só no nosso ordenamento jurídico em especial na Lei Fundamental (artigo 59.º, n.º 1, alínea d)) como igualmente em diferentes instrumentos de direito internacional e de direito europeu. O trabalhador tem direito, para além de um período anual de férias, a manter a sua remuneração como se estivesse em serviço efetivo. Existe, portanto, uma ficção de que o trabalhador se encontra em funções, a qual abrange o cálculo da remuneração em férias e do respetivo subsídio. Por ser uma ficção tem gerado dificuldades interpretativas em dois planos essenciais: (i) a determinação do valor de referência para cálculo da retribuição de férias e (ii) as consequências das vicissitudes da prestação de trabalho no âmbito do direito a férias remuneradas.

A Convenção n.º 132 da OIT (revista) ratificada por Portugal pelo Decreto n.º 52/80 de 29 de junho de 1980 estabelece no seu artigo 7.º que “Qualquer pessoa que goze férias visadas pela presente convenção deve, relativamente, à duração completa das referidas férias receber, pelo menos, a sua remuneração normal ou média (incluindo, quando essa remuneração comportar prestações em géneros, o respetivo contravalor em dinheiro, a não ser que se trate de prestações permanentes que o interessado goze independentemente das férias pagas) calculada segundo um método a determinar pela autoridade competente ou pelo

¹ O presente texto corresponde à redução a escrito da intervenção feita no âmbito das conferências da Apodit subordinadas ao tema “O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional”.

² Professor Auxiliar da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

ÍNDICE

Nota prévia	5
Conferência	7
Tempo de trabalho e tempo de descanso	
<i>Francisco Liberal Fernandes</i>	11
Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos	
<i>João Zenha Martins</i>	25
A adaptabilidade e o banco de horas à luz do direito europeu e internacional	
<i>Catarina de Oliveira Carvalho</i>	69
Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – algumas notas	
<i>Maria do Rosário Palma Ramalho</i>	101
Registo dos tempos de trabalho e proteção de dados pessoais	
<i>Duarte Abrunhosa e Sousa</i>	117
Notas sobre o regime do trabalho suplementar	
<i>António Monteiro Fernandes</i>	157
Registo de tempos de trabalho e proteção de dados pessoais	
<i>Diogo Pereira Duarte</i>	173
Isenção de horário de trabalho	
<i>António Nunes de Carvalho</i>	185
Contrato de trabalho intermitente: uma aposta falhada?	
<i>João Leal Amado</i>	231
Trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente	
<i>Joana Nunes Vicente</i>	247
Alguns problemas sobre o regime jurídico das faltas	
<i>Rita Canas da Silva</i>	275

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 <i>Milena Rouxinol</i>	285
A retribuição durante as férias à luz do Direito Europeu e Internacional: Uma perspetiva jurisprudencial <i>Pedro Madeira de Brito</i>	311
Majoração de férias e sanção disciplinar de perda de dias de férias: mais e menos do que vinte e dois. Notas de síntese <i>Isabel Vieira Borges</i>	329
Índice	409