

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

CENTRO REGIONAL DO PORTO

ESCOLA DE DIREITO DO PORTO

MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO



**AS REPERCUSSÕES DA DOENÇA E DA PARENTALIDADE NO
DIREITO A FÉRIAS:**

**(IN)COMPATIBILIDADE COM O
DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA**

POR

Mafalda Nascimento Guimarães

Dissertação de Mestrado, na área de Direito do Trabalho, sob a orientação da Exma. Senhora Professora Doutora Milena Silva Rouxinol.

junho de 2015



AS REPERCUSSÕES DA DOENÇA E DA PARENTALIDADE NO DIREITO A FÉRIAS:

(IN)COMPATIBILIDADE COM O DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA

PORTO

junho de 2015

Mafalda Nascimento Guimarães

À minha Mãe

À minha Avó Natália

Ao Rafael

AGRADECIMENTOS

Ao Rafael Marques, um agradecimento muito especial, por acreditar mais em mim do que eu própria e por me mostrar que o sucesso pode ser partilhado a dois.

À minha mãe, à minha Avó Natália e à Lurdes por todo o apoio, compreensão e paciência neste árduo caminho.

Ao meu pai, por nunca duvidar de mim.

Aos meus amigos de sempre, em especial à Joana Silva e à Tânia Cardoso, pelos momentos de desespero em conjunto, à Rita Matias, à Felícia Araújo, à Cátia Sousa e ao Nelson Araújo pela força que sempre me transmitiram.

À Sofia Costa, ao Bruno Martins, à Cristina Duran, ao Gustavo Lira, ao Paulo Galante e ao Duarte Babo, pela ajuda, apoio e preocupação nos momentos de maior aflição.

Aos meus colegas de Mestrado, em especial à Ana Salomé Babo, ao Victor Ventura, à Marta Marinho e à Catarina Ferreira, pela ajuda incondicional.

À minha orientadora, a Exma. Senhora Professora Doutora Milena Silva Rouxinol, pela disponibilidade, pela paciência ao lidar com as minhas hesitações, e pelo auxílio nas decisivas orientações científicas.

MODO DE CITAR

As referências bibliográficas são citadas através da identificação do seu autor, título, editora, local de publicação, número de edição (caso não seja a primeira ou única), data e página(s). A primeira citação de todos os artigos ou obras efetua-se pela referência bibliográfica completa, enquanto nas seguintes é identificada apenas pelo autor e parte do título, indicando-se as páginas relevantes.

A bibliografia final contém todas as obras e artigos citados, com referência completa dos elementos supra mencionados, encontrando-se elencada por ordem alfabética quer relativamente aos autores citados quer quanto às obras do mesmo autor, quando as haja.

Por sua vez, nas notas de rodapé quando elencamos uma lista de referências bibliográficas estas seguem um critério de relevância quanto à matéria em causa; quando entendemos existir um idêntico grau de relevância, as referências bibliográficas atendem a um critério cronológico da mais para a menos recente.

Não se fornece uma lista de jurisprudência por se entender que o número de acórdãos citados e analisados não o justificaria.

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

AAVV.	Autores vários
AL	<i>Actualidad Laboral</i>
ASRD	<i>Aranzadi Social: Revista Doctrinal</i>
BAG	Bundesarbeitsgericht
BIT	Bureau Internacional do Trabalho
BUrlG	Bundersurlaubgesetz
CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em Nice em 7 de dezembro de 2000
CE	Comunidade Europeia
CEE	Comunidade Económica Europeia
CEEP	Centro Europeu das Empresas com Participação Pública
Cfr.	Confrontar
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSER	Carta Social Europeia Revista, aberta à assinatura pelos Estados-Membros do Conselho da Europa em Turim, em 18 de outubro de 1961, e com entrada em vigor em 26 de fevereiro de 1965.
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as sucessivas alterações
D.R.	Diário da República
Dec.	Decreto
DL.	Decreto-Lei
DR	Diário da República
DS	<i>Droit Social</i>
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 10 de Dezembro de 1948 pela Resolução 217A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas

ed.	Edição
EFRTSS	<i>Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social</i>
EM	Estado-Membro
ESC	<i>Estudos Sociais e Corporativos</i>
ET	Estatuto de los Trabajadores
EuGH	Europäischer Gerichtshof
IDET	Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho
ILNG	<i>Il lavoro nella giurisprudenza</i>
JL	<i>Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>
LSJS	<i>La Semaine Juridique-Social</i>
n.º (n.ºs)	Número(s)
NJW	<i>Neue Juristische Wochenschrift</i>
NZA	<i>Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p. (pp.)	Página(s)
PDT	<i>Prontuário de Direito do Trabalho</i>
PIDESC	Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais aprovado por unanimidade, em 19 de dezembro de 1966, pela Assembleia Geral das Nações Unidas
QL	<i>Questões Laborais</i>
RdA	<i>Recht der Arbeit</i>
RDES	<i>Revista de Direito e de Estudos Sociais</i>
RDT	<i>Revue de droit du travail</i>
REDE	<i>Revista Española de Derecho Europeo</i>
RL	<i>Relaciones Laborales</i>
RMESS	<i>Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social</i>

<i>RMP</i>	<i>Revista do Ministério Público</i>
<i>RTSS</i>	<i>Revista Trabajo y de la Seguridad Social</i>
ss.	Seguintes
Supl.	Suplemento
TCE	Tratado da Comunidade Europeia
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJ(UE)	Tribunal de Justiça da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
UEAPME,	Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises
<i>Vd.</i>	<i>Vide</i>
vol.	Volume

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	4
MODO DE CITAR.....	5
ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS	6
1. INTRODUÇÃO	10
2. PRESSUPOSTOS NORMATIVOS E DOGMÁTICOS.....	12
2.1 OS DIFERENTES NÍVEIS DE PROTEÇÃO.....	12
2.2 ENQUADRAMENTO GERAL DO REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS.....	14
3. A DOENÇA E A PARENTALIDADE NO DIREITO A FÉRIAS.....	17
3.1 A RESPOSTA DO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS: ANÁLISE DO N.º 6 DO ARTIGO 239.º, DO N.º 3 DO ARTIGO 244.º E DO N.º 4 DO ARTIGO 245.º DO CT	17
3.2 A RESPOSTA DO ORDENAMENTO JURÍDICO EUROPEU: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TJ(UE) E SUAS REPERCUSSÕES EM DIVERSOS EM.....	25
3.3 (IN)COMPATIBILIDADE?	37
4. CONCLUSÃO.....	41
BIBLIOGRAFIA.....	42

1. INTRODUÇÃO

“I have never believed that vacations are luxuries. They are our necessities – just like shelter, clothes, and food, they make us feel like humans (...).”

BABINETS, Alexander, *Gym Bag Books: Prevail Over Yourself Achieving a Balanced and Healthy Life*, Xlibris Corporation, USA, 2011, p. 505.

Hoje, mais do que nunca, o direito a férias assume uma importância crescente, tendo em consideração as diversas particularidades da sociedade em que vivemos¹.

Sendo um direito inegável a todos os trabalhadores, por vezes este é afetado, nos seus momentos de formação, vencimento e gozo², por certas vicissitudes que se repercutem na prestação laboral.

Apesar de existirem eventualidades de diversa índole³, interessa-nos para este estudo as que se relacionam com a doença e a parentalidade sempre que estas se reflitam em situações de letargia do contrato de trabalho⁴.

Nestes termos, vamos analisar três preceitos específicos do Regime Jurídico do Direito a Férias Português: o n.º 6 do artigo 239.º, o n.º 3 do artigo 244.º e o n.º 4 do artigo 245.º do CT e entender as consequências das vicissitudes supra mencionadas⁵ sobre as férias vencidas e as férias vincendas do trabalhador⁶.

Na verdade, as férias vencidas são aquelas cujo processo formativo se completou e que já se venceram à data da verificação da vicissitude. O problema, neste contexto, coloca-se ao nível do gozo das férias, levantando-se questões relacionadas com a coincidência total, ou parcial, dessas eventualidades com o período de gozo das férias, com os lapsos temporais de um possível gozo ulterior e com os créditos devidos. Por outro lado, as férias vincendas são aquelas cujo

¹ Como refere, GOUVEIA, Jorge Bacelar, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, Espírito das Leis, Lisboa, 2003, p. 71, coabitamos numa “sociedade tecnológica, acelerada e diversificada”, fruto do evoluir dos tempos e das mentalidades. Cfr. ainda ABRANTES, José João, “Sociedade e direito – algumas notas sobre as suas relações (o exemplo do direito do trabalho)”, *QL*, 2013, n.º 42, pp. 519 e ss.

² São atribuídos ao direito a férias quatro momentos essenciais: a aquisição, a formação, o vencimento e o gozo. Cfr. LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra – Serviço de Textos, Coimbra, 2004, vol. II, pp. 146 e ss.

³ Como é o caso, por exemplo, das licenças sem retribuição, da prestação de serviço militar, do casamento do trabalhador, entre outras.

⁴ Saliente-se que não constitui tema central da nossa dissertação o regime das faltas e/ou dispensas.

⁵ Examinando-se até que ponto as consequências serão as mesmas numa e noutra eventualidade.

⁶ Para isso, teremos de examinar os efeitos sobre o ano de início da eventualidade, o/s ano/s intercalar/es e o ano de cessação da mesma.

processo formativo ainda está a decorrer e que vai ser interrompido com a verificação da vicissitude. Neste caso, a problemática recai na formação e no vencimento das férias, isto é, em que medida se irão vencer as férias e qual a duração das mesmas.

Com efeito, o nosso regime levanta inúmeras questões relevantes, principalmente quanto à sua compatibilidade com a jurisprudência recente do TJ(UE) que se pronunciou sobre o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE⁷, no que diz respeito à alteração das regras de vencimento, à diminuição dos dias de férias e ao período de reporte das mesmas.

Posto isto, num primeiro momento condensaremos os vários pressupostos normativos e dogmáticos, de forma a explicarmos sucintamente os diferentes níveis de proteção do direito a férias e o regime jurídico português. Em seguida, serão explorados os três preceitos já mencionados. Atendendo ao exposto, estaremos em condições de analisar, na globalidade, a evolução da jurisprudência do TJ(UE), mostrando as suas convicções, as incertezas que levantou e as implicações em diversos EM, como é o caso da Espanha, França e Alemanha, uma vez que os casos analisados contendem, principalmente, com esses ordenamentos jurídicos. Faremos, igualmente, uma incursão sobre o regime italiano nesta matéria, por ser um país com particularidades únicas. Por fim, confrontaremos as duas interpretações, apresentando aí as nossas conclusões sobre a (in)compatibilidade dos dois ordenamentos jurídicos nesta problemática.

⁷ Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

2. PRESSUPOSTOS NORMATIVOS E DOGMÁTICOS

2.1 OS DIFERENTES NÍVEIS DE PROTEÇÃO

O direito a férias é alvo de proteção⁸ de vários instrumentos jurídicos de diversa ordem, interessando destacar os principais para a nossa dissertação.

Em termos internacionais⁹, salienta-se o artigo 24.º da DUDH; a alínea d) do artigo 7.º do PIDESC; o n.º 3 do artigo 2.º da CSER, que consagram, em termos gerais, o direito a férias periódicas e pagas, e a Convenção n.º 132 da OIT¹⁰ sobre férias anuais remuneradas, que estabelece o núcleo mínimo de consenso do direito a férias quanto aos seus destinatários¹¹, conteúdo¹², exercício¹³ e caducidade¹⁴.

A nível comunitário¹⁵ destaca-se o n.º 2 do artigo 31.º da CDFUE¹⁶, bem como o artigo 7.º da Diretiva¹⁷ 2003/88/CE¹⁸, que veio substituir a Diretiva 93/104/CE¹⁹. O

⁸ Ligado principalmente a diversas preocupações a nível humanitário e social, como o abandono de qualquer forma de trabalho forçado e a busca por melhores condições de vida. Para uma melhor compreensão *vd.* LIMA, João Carlos Coelho de, *O direito a férias* [texto policopiado], dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-civis, apresentada na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2006, pp. 8 e ss.

⁹ Cfr. n.º 2 do artigo 8.º da CRP.

¹⁰ Convenção sobre as férias anuais remuneradas (revista em 1970), adotada no quadro da Conferência Geral da OIT, em 24.06.1970, e que entrou em vigor em 30.06.1973. Ratificada por Portugal por Dec. 52/80 de 29.07.1980, publicada no D.R. Série n.º 173 em 29.07.1980 e registada no BIT em 17.03.1981.

¹¹ Artigo 2.º da Convenção.

¹² Artigos 3.º e 7.º da Convenção.

¹³ Artigos 4.º, 5.º, 6.º, 8.º, 10.º, 11.º e 12.º da Convenção.

¹⁴ Artigo 9.º da Convenção.

¹⁵ Sem descurar do dinamismo da jurisprudência do TJ(UE) relativamente a esta matéria, que será analisada *a posteriori*. Para uma melhor compreensão da importância do papel do TJ(UE) *vd.* BORGOGELLI, Franca, “O direito e a jurisprudência social comunitária: importância e reflexos no direito e na jurisprudência nacionais”, *QL*, 1997, n.ºs 9 e 10, pp. 181 e ss.

¹⁶ Possui força vinculativa idêntica à dos Tratados devido ao Tratado de Lisboa – cfr. artigo 6.º do TUE e ainda o n.º 2 do artigo 8.º da CRP. Como salienta PAIS, Sofia Oliveira, “A Protecção dos Direitos Fundamentais na União Europeia”, in *Estudos de Direito da União Europeia*, Almedina, Coimbra, 2012, p.124, a CDFUE “vem consolidar e estender, em certa medida, a “política” europeia da protecção dos direitos fundamentais, sem a esgotar como é óbvio, contribuindo para a sua clarificação e coerência, e sobretudo para incentivar a sua utilização pelos tribunais da União, que terão de passar a considerar o seu novo status quando fiscalizam a interpretação e aplicação do direito da União”.

¹⁷ Cfr. n.º 3 do artigo 8.º da CRP.

¹⁸ Para noções gerais *vd.* FERNANDES, Francisco Liberal, “Um breve olhar sobre a directiva n.º 2003/88/CE, relativa à organização do tempo de trabalho”, *PDT*, 2012, n.º 93, pp. 101 e ss.

artigo 7.º não estabelece qualquer regime jurídico sobre as férias, apresentando apenas uma delimitação mínima das mesmas²⁰: o seu n.º 1 estabelece que todos os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas, com uma duração mínima de quatro semanas, sendo da competência dos EM a definição das condições de obtenção e concessão²¹ e, por sua vez, o n.º 2 estabelece a proibição da substituição das férias por uma compensação económica, com exceção das situações de extinção de contrato de trabalho.

No que respeita a termos constitucionais destacamos a alínea d) do artigo 59.º da CRP²², considerando-se o direito a férias²³ como um direito fundamental de

¹⁹ Esta Diretiva continha disposições relativas a determinados aspetos do quantitativo do tempo de trabalho relacionadas com a saúde e segurança dos trabalhadores. Na altura, essa interligação foi criticada, entre outros, por ALONSO OLEA, Manuel, “Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada laboral?: Antes y después de Amsterdam”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Ejemplar dedicado a Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social en homenaje al profesor Juan Antonio Sagardony Bengoechea*, 1999, n.º 23, pp. 189 e ss. O Reino Unido chegou a interpor recurso de anulação da Diretiva, defendendo que a norma habilitante, o artigo 118.º-A do TCE, apenas previa harmonização em termos de saúde e segurança dos trabalhadores e não sobre quaisquer limites ao tempo de trabalho. O TJ(UE) no seu Acórdão de 12 de novembro de 1996 (processo C-84/94) não deu provimento total ao recurso. Por um lado, anulou o disposto no n.º 2 do artigo 5.º da Diretiva, mas, por outro lado, fez uma interpretação extensiva do artigo 118.º-A do TCE, englobando aí os aspetos referentes à organização do tempo de trabalho, ou seja, como salienta VACARIE, Isabelle, “Travail et santé: un tournant”, in *Les transformations du droit du travail – Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 1989, p. 332, o Tribunal adotou uma conceção ampla de riscos laborais para aí incluir o quantitativo laboral prestado. Para uma melhor análise deste Acórdão *vd.* WADDINGTON, Lisa, “Towards a Healthier and More Secure European Social Policy?”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 1997, issue 1, vol. 4 pp. 83 e ss. Entretanto, o problema foi superado com o Tratado de Amesterdão, através do artigo 137.º onde aí se previam igualmente as condições de trabalho que correspondem atualmente ao artigo 153.º do TFUE.

Daí que, nos considerandos (2) a (4) da corrente Diretiva 2003/88/CE e ainda no seu artigo 1.º, se explicita essa relação intrínseca de que os limites colocados ao tempo de trabalho do trabalhador são um corolário do seu direito a condições de segurança e saúde no aspeto laboral. Por isso, toda a interpretação sobre estas normas deve ter sempre presente esta interligação, incluindo o direito a férias, como salienta o TJ(UE) em jurisprudência que será analisada infra.

²⁰ No que concerne ao direito a férias, a Diretiva não prevê qualquer exceção ou derrogação.

²¹ Não se trata de uma margem de larga discricionariedade. Na realidade, os EM, na definição dessas condições, encontram limites impostos pela jurisprudência do TJ(UE) e, também, pela interligação referida na nota de rodapé n.º 19.

²² HENRIQUES, Ana Margarida, “O Direito a Férias e a sua Remuneração”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015, vol. VII, p. 41, salienta que este preceito deve ser encarado como um “princípio jurídico orientador para interpretação e aplicação do direito”, apesar da sua indeterminação relativa.

natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias²⁴ e, simultaneamente, um direito fundamental derivado²⁵.

Ao nível do legislador ordinário realçamos os artigos 237.º a 247.º e o 264.º do CT²⁶. Os artigos indicados estabelecem o regime jurídico português sobre as férias que abordaremos sucintamente adiante.

2.2 ENQUADRAMENTO GERAL DO REGIME JURÍDICO DAS FÉRIAS

As férias constituem interrupções periódicas e remuneradas da prestação laboral²⁷, traduzindo um “direito de estrutura e fisiologia complexa”²⁸.

²³ Este direito interliga-se necessariamente com o direito à saúde (artigo 54.º da CRP) e com o direito ao desenvolvimento da personalidade (n.º 1 do artigo 26.º da CRP), como referem CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, vol. I, 4.ª ed., p. 774.

²⁴ MESQUITA, José Andrade, “O direito a férias”, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, vol. III, pp. 69 e ss.; CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da...*, pp. 773 e 774; MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Tomo I Introdução Geral. Preâmbulo. Artigos 1.º a 79.º*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 2.ª ed., p. 1157. MIRANDA, Jorge, “A Constituição Portuguesa e os Direitos dos Trabalhadores”, in *Direitos Humanos e Democracia*, Editora Forense, Rio de Janeiro, 2007, p. 75. *Vd. ainda* Acórdão n.º 64/91 do Tribunal Constitucional, referente ao processo n.º 117/91, disponível no DR. 1.ª série A, n.º 84-Supl., de 11.04.1991, p. 1978.

²⁵ CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da...*, pp. 770 e 771, explicam que se trata de um direito que, ao atingir um determinado grau de concretização, não pode ser depois reduzido, a não ser de acordo com o artigo 18.º da CRP. *Cfr. ainda* Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria Geral da República, Parecer P000702003, com o n.º PPA20112003007000, disponível em <http://www.dqsi.pt> e consultado a 21-05-2015.

²⁶ O direito a férias foi introduzido pela primeira vez em Portugal em 1937, com a Lei do Contrato de Trabalho (artigos 7.º e 8.º da Lei n.º 1952). Posteriormente, surgiu nos artigos 55.º a 66.º da Lei do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969; depois nos artigos 2.º a 15.º da Lei das Férias, Feriados e Faltas, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, nos artigos 211.º a 223.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto), até chegarmos ao atual regime em vigor, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 19 de fevereiro (os já mencionados artigos: 237.º a 247.º e 264.º).

²⁷ Na esteira da definição de FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, 17.ª ed., p. 374, “as férias são interrupções da prestação de trabalho, por vários dias (em regra consecutivos), concedidos ao trabalhador com o objetivo de lhe proporcionar um repouso anual, sem perda de retribuição”. *Cfr. n.º 1 do artigo 237.º e artigo 264.º do CT. Para mais desenvolvimentos sobre a retribuição durante as férias do trabalhador vd. PRETO, Sónia, “Alguns Aspectos da retribuição: I – A remuneração durante as férias”, RDES, 2013, n.ºs 1-3, pp. 233 a 243.*

²⁸ LEITE, Jorge, *Direito do...*, p. 154. *Cfr. também* RIBEIRO, Vitor, “Férias em Portugal – Pacote de notas breves sobre as recentes alterações ao regime legal (DL n.º 397/91, de 16-10)”, *RMP*, 1992, n.º 31, p. 64.

Mais do que um “repouso qualificado”²⁹, as férias permitem ao trabalhador recuperar a sua autodisponibilidade, livrando-se, assim, da subordinação a que está adstrito³⁰, conforme se depreende da conceção do legislador³¹ adotada no n.º 4 do artigo 237.º do CT.

Este direito contém na sua génese quatro momentos essenciais³² que demonstram a complexidade atrás referida: o momento de aquisição, o momento/processo da sua formação, o momento do seu vencimento e o momento do seu gozo.

Na verdade, decorre da simples celebração do contrato de trabalho a inerente aquisição do direito a férias, ou seja, a aquisição da qualidade de trabalhador subordinado reflete-se imediatamente na aquisição desse direito, por si só³³.

Todavia, o trabalhador não pode exigir imediatamente esse direito, uma vez que este se forma sucessivamente e se vence de forma diferida³⁴, adotando como parâmetro de referência o ano civil³⁵.

²⁹ Expressão de GOUVEIA, Jorge Bacelar, *O Código do Trabalho...*, p. 71, explicitando a ideia de um descanso psicofisiológico duradouro que vai para além do descanso semanal.

³⁰ O trabalhador readquire a sua liberdade plena, que se encontrava restringida durante o período da prestação laboral, para assim utilizar esse tempo não só para a recuperação física e mental e/ou conciliação familiar, mas também para fomentar os seus diversos interesses culturais, conforme explicita POLICARPO, Almeida, “O fundamento do direito a férias”, *ESC*, 1968, ano VII, n.º 26, p. 12; GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho Volume I – Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 707; AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, 4.ª ed., p. 281; RIBEIRO, João Soares, “Alterações ao Regime Jurídico das Férias”, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, Coimbra, 1999, p. 241 e GOUVEIA, Jorge Bacelar, *O Código do Trabalho...*, pp. 71 e ss.

³¹ As férias já não são encaradas como um prémio atribuído ao trabalhador, mas antes como um direito inerente ao mesmo. Para uma compreensão desta evolução *vd.*, D’ARAÚJO, César, *O Contrato de Trabalho na Lei Portuguesa – Do Código Civil de 1867 ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, Comentários, Críticas e Anotações*, Lisboa, 1973, pp. 44 e ss.; POLICARPO, Almeida, “O fundamento do...”, pp. 12 e ss.; ALMEIDA, Paulo, *Duração, vencimento e marcação de férias*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013, pp. 21 e ss.

³² Resultam da segunda parte do n.º 1 do artigo 237.º, da primeira parte do n.º 2 do mesmo artigo e do n.º 1 do artigo 240.º do CT.

³³ Adquire-se pela qualidade de trabalhador enquanto tal, *cfr.* FERNANDES, António Monteiro, *Direito do...*, p. 374.

³⁴ Como refere ROUXINOL, Milena Silva, *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, p. 14, trata-se de um direito que é “*hoc sensu* ineficaz apesar de já estar na esfera do trabalhador, mas ainda é mero latente”.

³⁵ É o denominado princípio da anualidade. Sobre este, *vd.* MESQUITA, José Andrade, “O direito a...”, pp. 83 e ss. e ALMEIDA, Paulo, *Duração, vencimento...*, p. 25.

Em regra, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, independentemente da assiduidade³⁶ ou da efetividade do serviço (n.º 2 do artigo 237.º do CT) e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano (n.º 1 do artigo 237.º do CT), devendo ser gozado no mesmo ano de vencimento (n.º 1 do artigo 240.º do CT)³⁷ de acordo com as regras de marcação³⁸ do artigo 241.º do CT³⁹.

Porém, esta regra comporta certas exceções. No que diz respeito ao seu vencimento e formação, encontramos exceções referentes ao ano de contratação (n.º 1 do artigo 239.º do CT)⁴⁰, ao contrato de trabalho inferior a seis meses (n.º 4 do artigo 239.º), à cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior (n.º 6 do artigo 239.º) e à cessação do contrato de trabalho (artigo 245.º do CT). Relativamente ao seu momento de gozo encontramos desvios no n.º 2 e n.º 3 do artigo 240.º⁴¹ e, quanto à sua marcação, esta pode ser alterada, ou o próprio período de férias pode ser interrompido, por motivos ligados à empresa (artigo 243.º do CT) ou relacionados com o trabalhador (artigo 244.º do CT).

Depreendemos que é dentro destas exceções que encontramos as quais nos propomos aqui analisar, em especial, as que se relacionam com a suspensão do contrato de trabalho: n.º 6 do artigo 239.º, n.º 4 do artigo 245.º e n.º 3 do artigo 244.º, cuja análise aprofundada se mostra imperativa no capítulo seguinte.

Importa ainda referir que o direito a férias é irrenunciável⁴², o que significa que o seu gozo efetivo não pode ser substituído, mesmo que exista acordo com o

³⁶ Cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º do CT. Com a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, eliminou-se a majoração da duração do período de férias. Sobre os problemas que surgiram com esse assunto e as dúvidas atuais, *vd.* por todos, HENRIQUES, Ana Margarida, “O Direito a Férias...”, pp. 20 e ss.

³⁷ Nos dizeres de ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, p. 13, a regra é de que as férias se formam “sucessiva e gradualmente ao longo do ano civil na proporção de 1/12 por cada mês, para se vencerem no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente e serem gozadas no mesmo ano de vencimento”.

³⁸ *Vd.* para uma melhor compreensão, ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 56 e ss.

³⁹ As férias têm uma duração mínima de 22 dias úteis (n.º 1 do artigo 238.º do CT). Esta norma é uma norma imperativa mínima, conforme alínea h) do n.º 1 do artigo 3.º do CT.

⁴⁰ O ano de admissão, por si só, levanta várias questões e divergências doutrinárias. Sobre o assunto *vd.* por todos ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 26 e ss. Alguns destes problemas colocam-se, aliás, nos mesmo termos em relação às férias vincendas afetadas por uma vicissitude suspensiva, dado o facto de o n.º 6 do artigo 239.º remeter para o regime das férias no ano da contratação..

⁴¹ *Vd.* a este respeito, ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 52 e ss. e GOMES, Júlio, *Direito do...*, pp. 709 e ss.

⁴² Sobre esta matéria, *vd.* FERNANDES, Monteiro, “A irrenunciabilidade do direito a férias”, *ESC*, 1967, n.º 22, pp. 11 a 35.

trabalhador, por qualquer compensação económica ou de outro género⁴³. Contudo, encontramos também exceções a esta regra, dispostas no n.º 5 do artigo 238.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º do CT.

3. A DOENÇA E A PARENTALIDADE NO DIREITO A FÉRIAS

3.1 A RESPOSTA DO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS: ANÁLISE DO N.º 6 DO ARTIGO 239.º, DO N.º 3 DO ARTIGO 244.º E DO N.º 4 DO ARTIGO 245.º DO CT

Os efeitos da doença e da parentalidade no direito a férias exigem uma análise sobre duas situações distintas: as que se relacionam com as férias vencidas, sobre as quais versam o n.º 6 do artigo 239.º e o n.º 4 do artigo 245.º do CT e as que dizem respeito às férias vencidas, que se refere o artigo 244.º do CT.

O n.º 6 do artigo 239.º incide sobre as férias que ainda se encontram em processo de formação à data da verificação de um impedimento prolongado que ultrapasse mais do que um ano civil⁴⁴. Com efeito, nestes casos, a lei estabelece que o direito a férias do trabalhador, no ano de cessação desse impedimento prolongado, será efetivado nos termos do n.º 1 e do n.º 2 do mesmo preceito, ou seja, como se fosse o ano de admissão do trabalhador.

A leitura da norma faz sobressair, em primeiro lugar, uma dúvida interpretativa: o que se deve entender por impedimento prolongado, já que o legislador não o define e não é evidente que se repercute em situações de suspensão de contrato de trabalho? Qual terá de ser a duração deste para deixar de ser um impedimento não prolongado? Será um mês, quatro meses, um ano, ou vários anos?

⁴³ Cfr. artigo 246.º do CT que estipula uma compensação ao trabalhador no caso de violação do direito a férias por culpa do empregador.

⁴⁴ Facilmente se depreende que estão excluídas desta norma as situações em que o impedimento prolongado se iniciou e terminou no mesmo ano civil. Nessas situações, continua a observar-se o disposto no n.º 2 do artigo 237.º do CT, não havendo quaisquer consequências sobre o direito a férias. Só aí se justificará a translação do momento do vencimento daquele direito do dia 1 de Janeiro para o dia em que se completarem 6 meses após o regresso do trabalhador. A segurança jurídica é assim acautelada, conforme é referido por MONTEIRO, Luís Miguel, anotação IX ao artigo 239.º do Código do Trabalho, in AAVV. (MARTINEZ, Pedro Romano/ MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira/ DRAY, Guilherme/ SILVA, Luís Gonçalves), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2013, 9.º ed., p. 564.

Tendo em consideração a anterior inserção deste preceito nos n.ºs 2 e 3 do artigo 220.º do Código do Trabalho de 2003⁴⁵, cuja epígrafe era referente a “Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado”, advogamos como MILENA SILVA ROUXINOL⁴⁶ e LUÍSA ANDIAS GONÇALVES⁴⁷, que, para estas situações, impedimento prolongado é aquele que se prolongue por mais de 30 dias⁴⁸.

Reconhecemos que o estabelecimento de um lapso temporal levanta problemas que se refletem numa certa iniquidade relativa, como outorga BRUNO MESTRE⁴⁹, quando se refere aos efeitos distintos de impedimentos de 29 dias, ou impedimentos de 31 dias, ou seja, impedimentos que se verificam no mês de dezembro e cessam em janeiro do ano seguinte. Na verdade, o Direito do Trabalho, como o Direito em geral, vive de prazos que também geram esse tipo de injustiça. Todavia, os efeitos positivos sobrepõem-se, já que aquela fronteira temporal se traduzir numa maior certeza e segurança jurídica⁵⁰. Além disso, fazendo uma leitura mais atenta do n.º 4 do artigo 245.º, que se interliga necessariamente com o preceito ora em análise, parece-nos que o legislador quer efetivamente comparar o impedimento prolongado a situações que provocam a suspensão do contrato de trabalho.

A remissão que o n.º 6 faz para o n.º 1 e n.º 2, do mesmo artigo, parece salientar a desconsideração do tempo de trabalho prestado no ano da ocorrência do impedimento prolongado, não interessando para o cálculo das férias esses meses que porventura o trabalhador esteve a laborar, mas apenas aqueles que efetivamente prestou no ano de regresso ao serviço.

De facto, é este o sentido literal da remissão, que pode levar a que o trabalhador, no ano de cessação do impedimento, possa ter direito a um período de

⁴⁵ Para uma análise das evoluções sistemáticas nesta matéria, vd. ROUXINOL, Milena Silva, “O direito a férias no Código do Trabalho de 2009 – apontamentos”, *QL*, ano XVI, 2009, n.º 33, pp. 37 e ss. (também disponível em *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 49 e ss.

⁴⁶ ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 46 e ss.

⁴⁷ GONÇALVES, Luísa Andias, “Prestações compensatórias de subsídio de férias e de subsídio de natal”, in *Escritos Jurídicos Laborais para Jorge Leite*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, vol. I, p. 399.

⁴⁸ Cfr. artigo 296.º do CT.

⁴⁹ MESTRE, Bruno, “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”, in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Henrich Ewald Hörster*, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 815 e ss.

⁵⁰ Considerar apenas a passagem de um ano civil para o outro, não se encontrando o trabalhador ao serviço no dia 1 de janeiro seria trazer situações ainda mais inócuas.

férias entre 2 a 20 dias úteis⁵¹, dependendo do mês em que regressa, e que só as possa gozar depois de decorridos seis meses de execução do contrato (n.º 1). No caso de o ano civil terminar antes de decorrido esse prazo, o trabalhador pode gozar as férias até ao dia 30 de junho do ano seguinte (n.º 2)⁵².

Para melhor se compreender o que acabamos de expor, veja-se o seguinte exemplo: imaginemos um trabalhador que entrou de baixa médica a 1 julho de 2014 e só regressou ao posto de trabalho no dia 1 junho de 2015. Este terá direito a 14 dias úteis de férias cujo vencimento ocorrerá nos finais do mês de novembro. Os meses que trabalhou de janeiro a junho de 2014 não serão contabilizados para o cálculo e no dia 1 de janeiro de 2015 não se vencem 22 dias úteis de férias. Logo, depreende-se que o momento do vencimento das férias, bem como a sua duração são assim afetados e alterados.

Porém, parte da doutrina⁵³ defendeu apenas a aplicação do período de espera de seis meses, e não já o cômputo de duração de férias, para assim ser contabilizado o tempo de trabalho prestado no ano da verificação do impedimento, já que a sua desconsideração não fazia sentido tendo em conta a natureza das férias e o disposto no n.º 4 do artigo 245.º, norma que será analisada seguidamente.

Apesar de essa desconsideração também nos causar uma certa perplexidade, a verdade é que analisando a inserção da norma sobre a epígrafe – “casos especiais de duração do período de férias”⁵⁴ –, bem como o facto de o legislador não estabelecer nenhuma salvaguarda na remissão que faz, leva-nos a afastar essa interpretação e a entender que o cálculo das férias é feito como nos termos do ano da contratação.

Por vezes, o impedimento prolongado do trabalhador não cessa no ano subsequente à sua ocorrência, o que origina vários anos intercalares entre um e outro, que não vão atribuir qualquer direito ao trabalhador em termos de férias⁵⁵. Com mais clareza: imaginemos um trabalhador que entra de baixa médica a 1 de março de 2012 e só regressa ao trabalho a 1 de abril de 2015, os anos de 2013 e 2014 não são tidos

⁵¹ São dois dias úteis por cada mês de duração do contrato laboral com o limite de 20 dias úteis, o que se traduz numa redução do período de férias a que o trabalhador teria direito se não estivesse estado, assim, impedido de prestar trabalho.

⁵² Não se aplicando o limite dos 30 dias prescrito no n.º 3 do artigo 239.º do CT.

⁵³ Referente ao Código de Trabalho de 2003, *vd.* LEITE, Jorge, *Direito do...*, pp. 154 e ss.; GOMES, Júlio, *Direito do...*, p. 720 e MELO, Vítor, “Direito a férias no Código do Trabalho”, *PDT*, n.ºs 74-75, 2006, p. 258.

⁵⁴ ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, p. 50.

⁵⁵ Monteiro, Luís Miguel, anotação IX ao artigo 239.º do Código..., p. 564.

em consideração, e, por isso, não é atribuído qualquer direito a férias com base neles⁵⁶.

Por sua vez, o n.º 4 do artigo 245.º do CT estipula os efeitos sobre as férias, da cessação do contrato de trabalho, após impedimento prolongado do trabalhador. Necessariamente, continua aqui em causa as férias em processo de formação aquando da verificação da vicissitude, sendo, neste caso, contabilizado para o cômputo o tempo de trabalho prestado no ano em que ocorreu a mesma. MILENA SILVA ROUXINOL⁵⁷, neste contexto, entende que a norma abrange os casos de cessação do contrato de trabalho em que o trabalhador não chega sequer a regressar ao seu posto de trabalho, bem como os casos em que regressa, mas o contrato cessa antes da verificação do período de seis meses.

Sobre o primeiro caso, não existem dúvidas. Caso contrário o próprio sistema de férias tornava-se incoerente, pois não se atribuiria qualquer direito a férias ao trabalhador. Por isso, é lógica a consideração do período de trabalho prestado no ano de início da ocorrência do impedimento prolongado.

Em termos práticos, imaginemos um trabalhador que entrou de baixa médica em 1 junho de 2013, cessando o seu contrato em 1 de maio de 2015, não tendo regressado ao trabalho antes: os cinco meses que trabalhou em 2013 serão contabilizados de forma proporcional, ou seja, 5/12 meses. Frisa-se de novo que quer no dia 1 janeiro de 2014 quer no dia 1 de janeiro de 2015 não se venceram 22 dias úteis, conforme já explicitado aquando da análise do n.º 6 do artigo 239.º do CT.

Quanto à segunda situação, defendemos o mesmo entendimento que MILENA SILVA ROUXINOL, uma vez que o legislador utiliza a palavra “após” e não “durante” impedimento prolongado, o que nos leva a considerar o tempo de serviço no ano de início do mesmo bem como uma possível cumulação com os meses de trabalho no ano da cessação⁵⁸.

Elucidando, suponhamos de novo que o trabalhador entrou de baixa médica a 1 de junho de 2013, regressando ao trabalho a 1 de fevereiro de 2015, e que o contrato cessou no mesmo ano, mas a 1 de maio. Nestes termos, à proporção dos 5/12 meses referentes ao ano de início somamos igualmente a proporção dos 3/12

⁵⁶ Saliencia-se de novo que os meses de trabalho prestado no ano de 2012 também não serão considerados.

⁵⁷ ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 101 e ss.

⁵⁸ Em sentido contrário, vd. MONTEIRO, Luís Miguel, anotação III ao artigo 245.º do Código do Trabalho, in AAVV. (MARTINEZ, Pedro Romano/ MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira/ DRAY, Guilherme/ SILVA, Luís Gonçalves), *Código do Trabalho ...*, p. 572.

meses referentes ao ano da cessação do impedimento, que se traduz na proporção de 8/12 meses⁵⁹.

Estas duas normas que acabamos de analisar aplicam-se aos casos de doença, sendo este o exemplo paradigmático mais usual. Todavia, como já referimos, não nos propusemos apenas abordar as repercussões dessa vicissitude no direito a férias, mas também aquelas que se relacionam com a parentalidade e se refletem em fenómenos suspensivos⁶⁰.

Com efeito, os desvios à regra geral sobre a formação, o vencimento e a duração das férias não se verificam em diversas situações de parentalidade. Analisando o n.º 1 do artigo 65.º do CT⁶¹ deparamo-nos com uma regra especial nesta matéria que afasta a aplicação do n.º 6 do artigo 239.º e consequentemente do n.º 4 do artigo 245.º do CT. Esse preceito salienta que as situações elencadas nas alíneas a) a j) se equiparam a prestação efetiva de trabalho e que, por isso, não implicam quaisquer perdas de direitos ou regalias, com a ressalva da retribuição.

Desta forma, uma trabalhadora, por exemplo, que inicia a sua licença de maternidade de 150 dias em novembro de 2014, só regressando ao trabalho em meados de 2015, não perde qualquer direito a férias, isto é, vencem-se na mesma a 1 de janeiro de 2015, 22 dias úteis de férias que serão gozadas após o término do impedimento. O nosso sistema nestas situações teve em consideração o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 59.º e do artigo 68.º da CRP bem como as Diretivas Comunitárias⁶² sobre a matéria⁶³, encontrando-se salvaguardado o princípio da igualdade e, consequentemente, o princípio da não discriminação.

⁵⁹ ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 102 e ss.

⁶⁰ Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (artigo 37.º do CT), licenças parentais (artigos 39.º 40.º, 41.º, 42.º, 43.º do CT), licença parental complementar (artigo 51.º do CT), licença por adoção (artigo 44.º do CT), licença especial para assistência a filho (artigo 52.º do CT), licença especial para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (artigo 53.º do CT).

⁶¹ Segundo GONÇALVES, Luísa Andias, “A licença por maternidade e a suspensão do contrato de trabalho”, *Miscelâneas do Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho*, 2006, n.º 4, p. 172, o legislador ao equiparar esta ausência a prestação efetiva de trabalho quis que “a suspensão do contrato de trabalho não produzisse outros efeitos que não a exoneração da obrigação de prestar trabalho e a exoneração da obrigação de pagamento da retribuição”.

⁶² Como é o caso da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho; a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 08/03, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CEE do Conselho, de 03/06; a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11/12/86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade e a Diretiva

Ainda assim, destacam-se duas situações dentro da parentalidade que se enquadram nos desvios acima mencionados⁶⁴: falamos das licenças especiais para assistência a filho menor e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica. Nestes casos, o direito a férias é afetado, *mutatis mutandis*, como na doença. Esta distinção não deixa de nos causar alguma perplexidade, visto a incoerência que traz ao sistema, já que essas duas licenças também têm finalidades relacionadas com a conciliação da vida profissional com a vida familiar⁶⁵, para não mencionar as exigências biológicas e também afetivas do filho.

Entrando agora nos efeitos sobre as férias vencidas, prescreve o artigo 244.º do CT que, caso haja a comunicação devida ao empregador em caso de doença ou outro facto que não lhe seja imputável⁶⁶, o gozo das férias não se inicia, se esse impedimento se verificar antes do período do mesmo, ou então suspende-se caso a sua verificação ocorra durante o gozo⁶⁷. Nestes casos, as férias são gozadas num momento posterior: após o termo do impedimento e na medida do seu remanescente, sendo a sua marcação feita mediante acordo com a entidade patronal e no caso de inexistência de entendimento, será o empregador a decidir⁶⁸.

Contudo, por vezes, esse impedimento impossibilita o gozo total ou parcial das férias até ao termo do ano civil⁶⁹. Nestas circunstâncias o trabalhador terá direito à retribuição do período de férias não gozado, ou ao gozo até 30 de abril do ano

2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05/07, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

⁶³ Sobre a proteção da parentalidade *vd.* ainda o n.º 2 do artigo 25.º da DUDH, o artigo 10.º do PIDESC, o artigo 8.º da CSER, a Convenção n.º 183 da OIT, relativa à revisão da Convenção (Revista) sobre a proteção da Maternidade, aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 108/2012, os artigos 23.º e 33.º da CDFUE e o artigo 157.º do TFUE.

⁶⁴ Como também refere, GONÇALVES, Luísa Andias, “Prestações compensatórias...”, pp. 400 e ss.

⁶⁵ MOREIRA, Maria Margarida Góis, “A conciliação do trabalho com a família na UE – Uma análise da jurisprudência do TJ(UE)”, *QL*, 2013, n.º 42, pp. 389 a 408.

⁶⁶ Sobre a noção de imputabilidade, neste contexto, *vd.* ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 81 e ss., em que a Autora faz um paralelo com o conceito de impedimento para a prestação laboral, mas alerta para as devidas cautelas necessárias e para a necessidade de olhar para o caso concreto antes de se aplicar, sem mais, situações subsumíveis em faltas justificadas ou até suspensivas do contrato de trabalho, apresentando para o efeito vários exemplos.

⁶⁷ Cfr. n.º 2 e 3 do 254.º do CT por via do n.º 4 do artigo 244.º do CT.

⁶⁸ Todavia, não se aplica o disposto no n.º 3 do artigo 241.º do CT.

⁶⁹ Como entende, ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, p. 84, “estarão em causa, parece-nos, casos em que o regresso do trabalhador se verifica em momento tal que já não é viável a marcação do período em falta para o ano civil ainda em curso, aquele em que se venceu o direito”.

seguinte⁷⁰. No entanto, em qualquer dos casos, existe lugar ao pagamento do respetivo subsídio.

A norma descrita pode ser bastante falaciosa, na medida em que não temos a certeza daquilo que o legislador quis dizer. Será que a conjunção “ou” constitui uma escolha das hipóteses aí previstas? Ou, por outro lado, será uma alternativa de prevalência, pois sempre que o trabalhador regressar depois do dia 30 de abril subsequente, já não há hipótese real de gozo e apenas haverá lugar ao recebimento de créditos? Entendemos como MILENA SILVA ROUXINOL⁷¹, que se trata de uma escolha do trabalhador. Faz sentido que assim seja, tendo em mente a finalidade das férias e até mesmo o princípio da efetividade das mesmas, já que será o trabalhador quem terá a melhor consciência sobre se pretende ou não gozar o período a que tem direito.

Todavia, a grande dificuldade deste preceito centra-se na expressão “até 30 de abril do ano seguinte”: seguinte a quê? Ao período em que as férias deveriam ter sido efetivamente gozadas, ou ao ano de regresso do trabalhador? Quando existe coincidência entre estes dois períodos, ou seja, quando a vicissitude se inicia e cessa no mesmo ano, a dúvida é eliminada.

Porém, muitas vezes, o trabalhador está afastado da empresa por um período igual ou superior a um ano, havendo diversos anos intercalares, o que acentua a importância de uma resposta. Além disso, até que ponto as diferenças de regime podem ser diferentes caso o trabalhador volte entre janeiro e março, ou volte depois do dia 30 de abril à empresa? O que acontece às férias vencidas anteriores à verificação da vicissitude?

Para uma melhor percepção do alcance prático, imaginemos um trabalhador que entrou de baixa por doença em 1 de julho de 2013 e que só regressou ao trabalho em 1 junho de 2014: o que irá acontecer às férias vencidas em 1 de janeiro de 2013 referentes ao trabalho prestado em 2012? O trabalhador pode gozá-las até 30 de abril de 2015 ou terá apenas direito à retribuição e subsídio correspondente? E se o trabalhador regressar antes em janeiro de 2015? Teria de gozar até 30 de abril desse mesmo ano? Entender este lapso temporal como referente ao dia 30 de Abril do ano

⁷⁰ Coloca-se aqui o problema, à partida, de se saber se o gozo das férias implica que o trabalhador não receba a retribuição, mas somente o subsídio de férias. Indagamos como ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 86 e ss., que não faz sentido preterir a retribuição no caso de gozo, até porque férias e retribuição são duas realidades intrinsecamente ligadas de um mesmo plano.

⁷¹ ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 87 e ss.

posterior ao regresso do trabalhador⁷² parece-nos ser o melhor entendimento, se tivermos em consideração o princípio da efetividade do direito a férias, assente na ideia de que estas devem ser gozadas *in natura*, não tendo o trabalhador culpa alguma na vicissitude de que foi alvo. Além de o empregador saber de antemão que o trabalhador tem direito às férias e mesmo que este usufrua delas posteriormente não trará mais prejuízos para a empresa, e a finalidade das férias não será posta em causa.

Em especial, sobre a parentalidade importa atender ao artigo 65.º do CT, que estabelece a suspensão do gozo das férias, no caso de verificação de alguma das licenças prescritas no n.º 3, devendo o seu remanescente ser gozado num período ulterior. Esta norma garante, assim, o gozo efetivo das férias vencidas e impede a verificação da sua substituição por um pagamento de uma prestação pecuniária⁷³.

Na verdade, o legislador nesse n.º 3 apenas refere as licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade. As licenças especiais para assistência a filho ou para a assistência a filho com deficiência ou doença crónica não são de novo contempladas. Além disso, será que devemos entender que na expressão “licença parental em qualquer modalidade” estão contidas as licenças complementares? Olhando ao n.º 4 do mesmo preceito a resposta imediata seria não, uma vez que o legislador enumera uma e outra: “licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades”. Todavia, entendemos que se deverá fazer uma interpretação extensiva do n.º 3, caso contrário pode entrar em conflito com os ditames europeus.

Depreendemos, tal como CATARINA CARVALHO que o legislador deu, por um lado, prioridade à tutela da vida familiar no que diz respeito às licenças e, por sua vez, deu prioridade ao repouso físico e psíquico do trabalhador no direito a férias, colocando em segundo plano a integração na vida familiar⁷⁴.

⁷² Com o mesmo entendimento, *vd.* ROUXINOL, Milena Silva, *O direito a férias...*, pp. 90 e ss. Em sentido oposto, FERNANDES, Francisco Liberal, “Um breve olhar...”, p. 108, que afirma tratar-se do ano subsequente ao do respetivo vencimento.

⁷³ *Vd.* a este respeito Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 11 de maio de 2015 referente ao Processo n.º 517/14 (Relator JOÃO NUNES), disponível em www.dgsi.pt, consultado a 20-06-2015.

⁷⁴ CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho - Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 286.

3.2 A RESPOSTA DO ORDENAMENTO JURÍDICO EUROPEU: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TJ(UE) E SUAS REPERCUSSÕES EM DIVERSOS EM

O TJ(UE) possui uma jurisprudência abundante sobre o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE, cuja análise se torna imperativa para se averiguar as diversas repercussões no Ordenamento Jurídico Português, já que a sua interpretação jurisprudencial possui uma natureza vinculativa.

A evolução do entendimento do TJ(UE) subsume-se numa evolução bastante elucidativa de uma proteção cada vez mais consistente sobre o direito a férias, estabelecendo os princípios básicos da sua existência, da sua efetividade, do seu gozo e da sua caducidade.

Com efeito, em todos os seus acórdãos, este estabelece à partida que o direito a férias é um princípio de “direito social comunitário que reveste especial importância”⁷⁵.

Todavia, interessa-nos apenas destacar aqueles que versam sobre o objeto aqui em estudo⁷⁶, de forma a entender as conclusões que o Ordenamento Jurídico Europeu apresenta.

O primeiro caso que importa referir é o denominado caso BECTU⁷⁷, caso esse em que o TJ(UE), de forma clara e direta, frisou que a aquisição do direito a férias se verifica na esfera do trabalhador, logo com a verificação do vínculo laboral, não estando dependente de qualquer período mínimo para a aquisição do mesmo (§§52-53). Estava em causa uma disposição legal britânica que apenas atribuía o direito a férias se o trabalhador tivesse cumprido pelo menos 13 semanas de prestação de trabalho. Este preceito significava a não atribuição do direito a férias em contratos de trabalho de duração inferior a esse lapso temporal, como era o caso dos trabalhadores relacionados com as artes de espetáculo e de comunicação.

Ora, o TJ(UE) considerou que esse preceito era incompatível com a Diretiva, devido à diferença entre as condições de existência e as de exercício, e somente

⁷⁵ Os Advogados-Gerais TIZZANO e TRSTENJAK nas suas Conclusões referentes aos casos BECTU (processo C-173/99) e SCHULTZ-HOFF (processos apensos C-350/06 e C-520/06) respetivamente preponderam antes pela qualificação do direito a férias como um direito fundamental social. No mesmo sentido, MESTRE, Bruno, “Suspensão do...”, pp. 825 e ss., considera que a noção do TJ(UE) já está ultrapassada e que o direito a férias é um direito fundamental social da União Europeia.

⁷⁶ Para uma melhor compreensão, iremos realizar uma análise dos acórdãos de acordo com um critério de relevância e sistematização de matérias e não necessariamente um critério de ordem cronológica.

⁷⁷ Acórdão de 26 de junho de 2001, processo C-173/99.

acerca destas últimas os EM se poderiam pronunciar, e por tal pode haver um período mínimo de espera para permitir o seu gozo, mas já não a sua existência (§§49-55 e 64). Salientou-se ainda que a referida norma incentivaria à celebração de contratos a termo de duração inferior a 13 semanas, o que permitiria à entidade patronal abstrair-se de atribuir qualquer direito a férias: nem quanto ao seu gozo nem a uma possível compensação em caso de cessação do contrato de trabalho (§51).

Nas conclusões do Advogado-Geral ANTÓNIO TIZZANO⁷⁸ encontramos um raciocínio ainda mais denso do que o seguido pelo TJ(UE), na medida em que começa por apresentar o contexto jurídico da disposição comunitária, para depois argumentar com base na inexistência da permissão de derrogações a esse nível de acordo com o artigo 17.º da Diretiva, e concluir que esta “se destina não só a tutelar o interesse do indivíduo, mas também um interesse social de carácter mais geral: o interesse da saúde e da segurança dos trabalhadores” (§31).

O caso seguinte diz respeito à sobreposição entre os períodos de licença de maternidade e o período anual das férias previsto. Com efeito, o caso MÉRINO-GÓMEZ⁷⁹ é o exemplo por excelência da posição do TJ(UE) sobre esta matéria, que depois influenciou intensamente os restantes acórdãos sobre a questão de sobreposição de períodos de férias e licenças de diversa índole.

De acordo com o Tribunal, duas licenças que são garantidas pelo Direito Comunitário não podem ser excluídas mutuamente, devido a uma sobreposição⁸⁰, isto é, a verificação de uma licença de maternidade não pode conduzir à caducidade do período de férias, uma vez que subsistem finalidades diferentes (§32). A licença de maternidade para além de proteger a condição biológica da mulher grávida contra atos discriminatórios, reforça os laços afetivos com o filho recém-nascido (§§32-33). Por sua vez, as férias, na sua génese visam proporcionar um descanso efetivo ao trabalhador conforme os ditames da sua saúde e segurança (§30). Existe o objetivo de se aproveitar as férias – o chamado efeito útil das férias, pois trata-se de um direito real e efetivo. Por isso, a trabalhadora deve gozar as férias num período diferente da licença de maternidade (§33-37)⁸¹.

Dentro do mesmo problema, destaca-se o caso de MARIBEL DOMINGUEZ⁸², que se encontrou de baixa médica entre novembro de 2005 e janeiro de 2007, por

⁷⁸ Conclusões apresentadas a 8 de fevereiro de 2001.

⁷⁹ Acórdão de 18 de março de 2004, processo C-342/01.

⁸⁰ Cfr. Acórdão de 14 de abril de 2005, Comissão/Luxemburgo, C-519/03.

⁸¹ O Advogado-Geral JEAN MISCHO, nas suas conclusões apresentadas a 3 de abril de 2003, fala de um duplo direito à licença de maternidade e às férias anuais (§24).

⁸² Acórdão de 24 de janeiro de 2012, processo C-282/10.

razões de um acidente *in itinere*, e que veio invocar no final da sua suspensão a equiparação desse período a tempo de serviço, de forma a garantir o direito a férias. O TJ(UE) salientou a sua oposição a um tempo de trabalho efetivo mínimo durante o período de referência, como condição para se ter direito a férias (§§16-21). Argumenta dever-se ao facto de a Diretiva não fazer qualquer distinção entre os trabalhadores que se encontrem ausentes por baixa médica, durante o período de referência, e aqueles que se encontrem a prestar trabalho nesse mesmo período (§20).

Entrando agora no caso SCHULTZ-HOFF⁸³, que se traduz no momento revolucionário sobre a questão da doença e das férias. Centra-se na questão de quais as consequências de uma baixa médica sobre o gozo das férias já vencidas de um trabalhador. Isto é, por um lado, se é possível gozar essas férias durante o período em que se encontra de baixa, e, por outro lado, se assiste ao trabalhador uma compensação financeira no momento da cessação do vínculo laboral, no caso de se encontrar de baixa médica durante todo ou parte do período de referência e de reporte.

Estando em causa várias situações fácticas que contendem com essa questão, importa destacar aquela em que um trabalhador, por motivos de saúde, não prestou trabalho desde o início de setembro de 2004 até 30 de setembro de 2005, data em que o seu contrato de trabalho cessou. Esse trabalhador, durante a sua ausência pediu para gozar férias a partir de junho de 2005, ou seja, durante a sua baixa médica, pedido esse indeferido com fundamento na necessidade de uma declaração prévia da sua aptidão para o trabalho. Entretanto, a incapacidade do trabalhador foi reconhecida como permanente, cessando o seu contrato de trabalho, surgindo o problema das férias durante aqueles anos, que, segundo o direito alemão, caducavam caso não fossem gozadas durante um determinado período.

O TJ(UE) começou por referir que a situação da doença é algo que subsiste na esfera da regulação de cada EM, pois a Diretiva não fala sobre esse aspeto (§§27-29). Por isso, os EM podem permitir o gozo das férias durante a baixa por doença, sem prejuízo da possibilidade de o trabalhador exercer o seu direito futuramente, ou mesmo determinar o gozo das férias no final dessa licença, estabelecendo um período de referência e/ou de reporte.

Todavia, a margem de liberdade de fixação é bastante restrita (§§ 28, 31-32 e 44-46). Os EM não podem prever a extinção desse período de férias somente pela ultrapassagem desse período de referência e/ou reporte que estipulou. É necessário que o trabalhador tenha tido uma oportunidade efetiva para gozar as férias, existindo

⁸³ Acórdão de 20 de janeiro de 2009, processos Apensos C-350/06 e C-520/06.

uma violação do espírito e da finalidade da Diretiva, uma vez que o trabalhador não pode concretizar o seu direito a férias por razões que lhe são alheias (§§37-49). É aqui que o Tribunal refere que a Diretiva se inspirou na convenção de OIT n.º 132 (§§37-38). Além disso, a Diretiva não faz qualquer distinção entre aqueles que efetivamente se encontram a prestar trabalho e os que estão impedidos de o fazer (§40). Pode, por isso, o trabalhador exigir o gozo num período distinto, uma vez que a baixa por doença tem uma finalidade distinta do período de férias, não se perdendo o efeito e finalidade das férias por estas virem a ser gozadas fora do período a que estavam destinadas⁸⁴(§25). O período de doença deve assim ser equiparado a tempo de serviço, pois trata-se de uma ausência alheia à vontade do trabalhador (§§ 41-49). Consequentemente, ao verificar-se a cessação do contrato de trabalho sem que o trabalhador tenha usufruído das férias, ele terá direito a uma compensação financeira devida (§53-62).

Já no caso de VICENTE PEREDA⁸⁵, trata-se de uma coincidência entre dois períodos: um motivado por um acidente de trabalho e outro enquadrado nas férias coletivamente acordadas. Sobre este aspeto, o TJ(UE), segue a linha de acórdãos anteriores, determinando que apesar de existir essa margem de discricionariedade para os EM, ela encontra-se limitada: não permite disposições que coloquem em causa a mera existência e efetividade do direito a férias (§§18-20). Por isso, nestes casos, em termos de sobreposição, faz sentido que o trabalhador tenha direito a poder gozar as férias num período ulterior (§§22 e 25). Assegura-se, assim, as finalidades de cada uma das licenças: repouso efetivo e reconvalescença (§21). Apesar de o efeito positivo das férias se coadunar com o seu gozo no ano previsto para o efeito, esse tempo de repouso não perde o seu interesse intrínseco, caso seja gozado num período posterior (§§23-24).

Posteriormente, no caso ANGED⁸⁶, realça-se novamente que o trabalhador tem direito a gozar as férias numa outra altura, sempre que estas coincidam com períodos de licença por incapacidade temporária para o trabalho, pois as finalidades são distintas, sendo irrelevante a altura em que a situação da incapacidade ocorreu (§§19-24).

⁸⁴ O TJ(UE), no Acórdão de 6 de abril de 2006, processo C-124/05, referente ao caso VAKBEWEGING, afirmou categoricamente que a finalidade das férias não se frustra com a efetivação do seu gozo num período ulterior, devido à ligação íntima entre o direito a férias e o seu repouso efetivo.

⁸⁵ Acórdão de 10 de setembro de 2009, processo C-277/08.

⁸⁶ Acórdão de 21 de junho de 2012, processo C-78/11.

Na mesma sequência, encontramos o caso MAESTRE GARCIA⁸⁷, onde o TJ(UE) chegou às mesmas conclusões (§§21-25), salientando que o trabalhador tem o direito de poder beneficiar das suas férias anuais e remuneradas num período ulterior que não coincida com a sua baixa por doença, quer já tenha sido, ou não, previamente fixado o seu período de gozo das férias (§§19-20).

Quanto ao ao caso KHS⁸⁸, importa olhar para as conclusões da Advogada-Geral TRSTENJAK⁸⁹, que averigua sobre a possibilidade, ou não, de os trabalhadores poderem acumular várias compensações financeiras por férias não gozadas relativamente a vários anos. Começa por falar dos interesses do trabalhador e do empregador, atestando que ambos têm de ser interligados. Neste contexto, sugere um período de 18 meses como limite temporal adequado, aplicando-se, assim, por analogia o prescrito na Convenção n.º 132 da OIT (§76-82). Realizando uma exposição com diversos argumentos a favor (§§50-55) e contra a referida acumulação (§§56-70) adere à “tese da não acumulação” como a mais favorável para ambas as partes (§71).

Nestes termos, o TJ(UE) entende que, quando a ausência perdura durante vários anos de referência, a finalidade do direito a férias perde-se, fazendo sentido que nesses casos exista um limite temporal. Porém, o período de reporte deve ultrapassar substancialmente a duração de referencial, em relação ao qual tenha sido concedido para não ferir o artigo 7.º da Diretiva (§34). Acrescenta ainda, que o período de reporte de 15 meses estabelecido não contraria a Diretiva, pois este acautela os interesses do trabalhador e do empregador, já que se trata de um período de ausência que abrange vários anos (§43 e 44).

Por sua vez o caso NEIDEL⁹⁰ contende com o estabelecimento de um período de reporte e respetiva caducidade do direito a férias. Aqui estavam em causa vários anos intercalares: até que ponto o trabalhador, que tenha estado ausente por motivo de doença e não tenha trabalhado durante a totalidade, ou parte do período de referência, ou até do período de reporte, se possa ver privado do seu direito a férias. O TJ(UE) entendeu que um período de reporte de nove meses limita o seu direito, pelo que este não poderá ser inferior a um período de referência a que diz respeito, não perdendo, na mesma, a sua qualidade de tempo de descanso (§ 38-43). Na verdade, o período de reporte deve ter em consideração as conjunturas próprias, nas quais se encontra o trabalhador incapacitado (§ 29-32).

⁸⁷ Acórdão de 21 de fevereiro de 2013, processo C-194/12.

⁸⁸ Acórdão de 22 de novembro de 2011, processo C-214/10.

⁸⁹ Conclusões apresentadas em 7 de julho de 2011.

⁹⁰ Acórdão de 3 de maio de 2012, processo C-337/10.

Posto isto, retiramos as seguintes conclusões: i) a aquisição do direito a férias é inerente à própria celebração do contrato de trabalho, não dependendo da verificação de um período efetivo mínimo de prestação laboral; ii) a ausência do trabalhador por motivos de parentalidade, de doença e de acidente é considerada como tempo de trabalho, não se alterando as regras de formação e vencimento do direito a férias; iii) o gozo das férias afetado pela ausência do trabalhador, por motivo de parentalidade, doença e acidente, deve ser diferido para um momento posterior, mesmo que isso implique a sua ocorrência fora do período de referência; iv) existe a possibilidade de estabelecimento de limitações temporais a esse gozo, desde que exista a garantia da possibilidade efetiva de o trabalhador poder exercer o seu direito; v) caso o vínculo laboral cesse, e o trabalhador não tenha tido essa possibilidade de gozar as férias, este tem direito a uma compensação pecuniária devida, não se extinguindo o seu direito a férias; vi) nas situações em que a ausência do trabalhador se dilate em termos tais, abrangendo diversos períodos de referência consecutivos, demonstrando-se a perda da finalidade das férias, esse direito pode-se extinguir no final de um prazo, desde que esse se mostre suficiente para garantir a sua efetividade; e vii) o TJ(UE) não nos elucida sobre qual o prazo, sabendo nós apenas que 9 meses não é legítimo e que 15 meses após o ano em que as férias deveriam ter sido gozadas já é compatível com a Diretiva.

Na verdade, estes diversos arestos tiveram várias implicações nos EM, com especial destaque para países como a Espanha, a França e a Alemanha, cuja legislação foi alterada com base nestes, e que apresentam soluções importantes de analisar.

O ordenamento jurídico espanhol considera que o direito a férias juntamente com a sua parte remuneratória se constituem num direito unitário⁹¹. Estando previsto no artigo 38 do ET, este sempre foi entendido como proibindo a acumulação de vários períodos de férias para além do período de vencimento e de reporte, ou seja, admitia-se a caducidade do direito a férias⁹². Entendia-se que a impossibilidade do gozo das férias era um risco que corria por conta do trabalhador e que, por isso, não fazia sentido suspender o seu gozo no caso de sobreposição com vicissitudes de qualquer

⁹¹ ALFREDO MONTOYA, Melgar, *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2007, 28.º ed. pp. 352 e ss. e ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, 19.ª ed., pp. 285 e ss.

⁹² Nesse sentido, PAJA BURGOA, José Antonio, "Regimén jurídico de las vacaciones del trabajador", *RTSS*, 1994, n.º 14, pp. 91 e ss. e ESCUDERO ESPINOSA, Juan Francisco, "La duración de las vacaciones anuales del trabajador en el tratamiento jurisprudencial de los Tribunales Superiores de Justicia", *AL*, 1995, n.º 8, pp 113 e ss.

ordem⁹³. Apesar de se considerar que as diversas incapacidades temporárias não afetavam a formação e vencimento do direito, no que diz respeito ao seu gozo, este já era afetado⁹⁴. É com o caso MÉRINO-GOMÉZ que os entendimentos em Espanha sobre as férias começam a ganhar contornos diferentes do estabelecido⁹⁵.

Com o Acórdão do Tribunal Constitucional Espanhol n.º 324/2006 de 20 de novembro⁹⁶, o artigo mencionado foi alterado⁹⁷, para assim ser possível o adiamento das férias, caso estas se sobreponham com a parentalidade⁹⁸. Porém para outras vicissitudes já não existe essa possibilidade, pois de acordo com o Tribunal o que estava em causa era a proteção da não discriminação em razão do sexo interligada ao princípio da igualdade⁹⁹.

Todavia, foram surgindo várias críticas a esta exclusão, afirmando-se que as férias tinham uma finalidade diferente das baixas por qualquer incapacidade, sendo uma posição injusta para o trabalhador e um enriquecimento indevido do empregador¹⁰⁰.

⁹³ VELASCO PORTERA, María Teresa, “El derecho a vacaciones y las bajas por incapacidad laboral del trabajador”, *AL*, 2010, n.º 1, pp. 19 e ss. e PAJA BURGOA, José Antonio, “Regimén jurídico...”, pp. 91 e ss.

⁹⁴ FITO ORTEGA, Fernando, “Las consecuencias de la superposición de la situación de incapacidad temporal sobre el periodo acordado para el disfrute de las vacaciones anuales”, *AL*, 2010, n.º 13 pp. 1510 e ss. VELASCO PORTERA, María Teresa, “El derecho a vacaciones y...”, pp. 16 e ss.

⁹⁵ Como destacam, FITO ORTEGA, Fernando, “Las consecuencias de la...”, pp. 1510 e ss. e PEDROSA ALQUÉZAR, Sonia Isabel, “La compatibilidad entre maternidad y vacaciones el caso Merino Gómez”, *RMESS*, 2013, n.º 102, pp. 183 a 198. Sobre a jurisprudência espanhola antes e depois do caso Mérimo-Gómez *vd.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignatio; MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, “Incapacidad temporal y vacaciones: las plurales interpretaciones por el Tribunal supremo de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el Asunto Merino”, *JL*, 2006, n.º 28, pp. 5 e ss

⁹⁶ Disponível em www.boe.es, consultado a 10-05-2015.

⁹⁷ Pela Ley Orgánica n.º 3/2007, de 22/3.

⁹⁸ DURÁN LÓPEZ, Federico, “Disfrute de las vacaciones en las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia”, *RL*, 2010, n.º 1, pp. 1641 e ss. ,defende que situações como a licença por gravidez de risco não deveriam suspender o gozo das férias

⁹⁹ GARCÍA NINET, José Ignacio, “Maternidade y vacaciones en la sentencia 324/2006 del tribunal constitucional, de 20 de noviembre (BOE 20 de diciembre)”, *RTSS*, 2007, n.º 193, pp. 5 a 12.

¹⁰⁰ CUENCA ALARCÓN, Miguel, “Vacaciones e incapacidad temporal: ¿perdida, coordinación o compensación de derechos sociales? (Comentario a la STS 4ª de 3 de octubre de 2007)”, *RL*, 2008, n.º 1, pp. 559 e ss. e GONZALÉS ORTEGA, Santiago, “El disfrute efectivo de las vacaciones anuales retribuidas: una cuestión de derecho y de libertad personal, de seguridad en el trabajo y de igualdad (A propósito de la sentencia del tribunal de justicia de las comunidades europeas, de 18 de marzo de 2004, en un caso de coincidencia temporal entre descanso por maternidad y período de vacaciones)”, *REDE*, 2004, n.º 11 pp. 429 a 437.

Com o SCHULTZ-HOFF o regime espanhol foi alterado¹⁰¹, com base na Sentença do Tribunal Supremo Espanhol de 24/6/2009¹⁰² que demonstrou a necessidade de se interpretar o direito espanhol de acordo com o direito da União Europeia, tendo em consideração o espírito próprio das férias¹⁰³.

No seguimento do caso VICENTE PEREDA tornou-se clara a irrelevância da distinção entre a verificação da incapacidade antes do início do gozo das férias e a verificação durante as mesmas. Consequentemente, apela-se a uma alteração do artigo 38 do ET para uma declaração expressa da possibilidade de adiamento das férias independentemente da altura em que a vicissitude se verificou¹⁰⁴.

Porém, foi com o caso ANGED que o regime espanhol estabeleceu um período de reporte de 18 meses: quando o período de férias coincidir com uma incapacidade temporária para a prestação laboral, e o trabalhador não tenha a possibilidade de as gozar, total ou parcialmente, durante o ano devido, este pode fazê-lo quando terminar a sua incapacidade e desde que não tenham decorrido mais de 18 meses relativos ao ano em que se originaram¹⁰⁵.

Apesar disto, continuam a persistir outras dúvidas relacionadas com a concretização do gozo das férias para períodos posteriores: como coadunar os interesses do empregador e como fazer face à evolução das diversas incapacidades para situações graves¹⁰⁶.

¹⁰¹ ESTRADA ALONSO, Olga, “Disfrute de vacaciones anuales y baja por enfermedad”, *ASRD*, 2009, n.º 22, pp. 39 a 45 e MARTÍN MORENO, José Luis, “Vacaciones anuales: derecho a disfrutarlas en el período posterior al previsto cuando el trabajador sufre una situación de incapacidad laboral antes de su inicio Rectificación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 24 de junio de 2009)”, *Aletheia*, 2009, n.º 2, pp. 157 e ss.

¹⁰² Referente ao recurso n.º 1542/2008, disponível em www.lexnova.es, consultado em 10-05-2015.

¹⁰³ Porém nessa sentença faz-se a distinção entre uma situação de incapacidade temporária que se inicie antes ou durante o período de gozo das férias. Reconheceu-se que o trabalho tinha direito a gozar as férias num momento posterior caso a incapacidade se verifique antes desse período. Criticando essa diferenciação, *vd.* SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma M., “Los efectos de la incapacidad temporal sobre el periodo de vacaciones fijado con antelación (Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2009)”, *RL*, 2010, n.º 10, pp. 79 a 87 e TAPIA HERMIDA, Antonio, “Vacaciones anuales retribuidas e incapacidad temporal”, *EFRTSS*, 2006, n.º 280, pp. 104 e ss.

¹⁰⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones: de la jurisprudencia comunitaria a la regulación estatutaria”, *RL*, 2014, n.º 1, pp. 19 e ss.; VELASCO PORTERO, Maria Teresa, “El derecho a vacaciones y las bajas por incapacidad laboral del trabajador”, *AL*, 2010, n.º 1 pp. 20 e ss. e RABANAL CARBAJO, Pedro, “Las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo problemas pendientes”, *DL*, 2000, n.º 62, pp. 631 a 647.

¹⁰⁵ BRAVO-FERRER, Miguel Rodríguez-Piñero, “De nuevo sobre el derecho a vacaciones y el impacto de la Directiva 2003/88/CE”, *RL*, n.º 7-8, 2013, pp. 11 e ss.

¹⁰⁶ RABANAL CARBAJO, Pedro, “Las prestaciones de incapacidad...”, pp. 631 a 647.

Por sua vez, no ordenamento jurídico francês, o regime do direito a férias vem elencado nos artigos L.3141-1 a L.3141-31 do *Code du Travail*, estando este previsto para qualquer trabalhador com um contrato de trabalho, independentemente do tipo de categoria¹⁰⁷. Esse regime começou por prever a necessidade de um mês de trabalho efetivo¹⁰⁸ como condição para a aquisição do direito a férias, estando assim em plena desconformidade com o acórdão BECTU¹⁰⁹. Todavia, só em 2008¹¹⁰ é que esse período mínimo foi reduzido para dez dias de trabalho efetivo¹¹¹ até ser definitivamente eliminado no ano de 2012¹¹² devido ao Acórdão MARIBEL DOMINGUEZ¹¹³.

O atual artigo L.3141-2 estabelece expressamente a possibilidade de a trabalhadora poder gozar as férias num período posterior à sua licença de maternidade, ou até de adoção, não interessando a proveniência da fixação do tempo de gozo, derivado do disposto no Acórdão MÉRINO GOMÉZ¹¹⁴.

Na sequência do SCHULTZ-HOFF, surgiram, com relevo decisões da secção social da *Cour de Cassation*¹¹⁵, onde se entendeu que, de facto, o trabalhador tem direito ao adiamento do período de gozo das férias, ou até mesmo à sua compensação em situações de cessação do vínculo laboral, desde que a impossibilidade de exercer esse direito até ao final do período definido do gozo se

¹⁰⁷ AAVV., *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2010, 30ª ed., pp. 1063 e ss.

¹⁰⁸ VÉRICEL, Marc, “Les congés payés entre droit du travail français et droit de l'Union européenne”, *RDT*, 2012, n.º 6, pp. 565 a 568.

¹⁰⁹ Até surgiram incongruências entre decisões do Tribunal da Relação de Paris e a *Cour de Cassation*, em que o primeiro defendia a não aplicação desse período mínimo, mas o segundo continuava a defender a sua necessidade. Para uma melhor compreensão *vd.* BOSSU, Bernard; DUMONT, François; VERKINDT, Pierre-Yves, *Droit du Travail*, Montchrestien, Paris, 2011, p. 622; PÉLISSIER, Jean; SUPLOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine, *Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 2006, 23.ª ed., p. 1086; VÉRICEL, Marc, “Modification du congé annuel”, *RDT*, 2008, n.º 1, p. 42.

¹¹⁰ Foi alterado pela Lei n.º 2008-79, de 20/8/2008.

¹¹¹ Sobre esta redução *vd.* TEYSSIÉ, Bernard, *Code du Travail*, LexisNexis, Paris, 2012, 27.ª ed., pp. 880 e ss.

¹¹² Com a Lei n.º 2012-387, de 23/03/2012

¹¹³ ANDRÉO, Emmanuel, “Les conditions d'ouverture et d'acquisition de droit à congés payés en droit français ne sont pas conformes au droit européen”, *LSJS*, 2012, n.º 13, pp. 30 a 33.

¹¹⁴ IDOT, Laurence, “Egalité de traitement. Deux prises de position sur les droits de la femme pendant le congé de maternité”, *Europe*, 2004, n.º 132, pp.19 a 20.

¹¹⁵ Para uma análise das diversas decisões da *Cour de Cassation* nesta matéria *vd.* VÉRICEL, Marc, “La cour de justice de l'union européenne, la cour de cassation et le droit à congés annuels payés”, *RDT*, 2009, n.º 1, pp. 523 a 525 e DUALÉ, Robin, *Droit du travail et sa jurisprudence commentée*, Tissot, Paris, 2011, 2.º ed., pp. 182 e ss.

deva a doença (não) profissional, ou a acidente de trabalho¹¹⁶. Todavia, essa incapacidade tem de se manifestar antes do início do gozo das férias, porque se se verificar durante as mesmas, não é possível interromper-se o gozo destas e gozar o remanescente num período posterior, por se entender que é impossível acumular a retribuição das férias com o subsídio de doença, e também por se considerar que durante as férias o contrato se encontra suspenso¹¹⁷.

Após o acórdão ANGED, tornou-se ainda mais notório a desconformidade do direito francês, devido ao direito da União Europeia impor que o trabalhador, em casos de sobreposição de períodos, possa gozar as suas férias num momento ulterior, já que o período de baixa por doença não profissional deve ser considerado como trabalho efetivo¹¹⁸.

No que concerne ao ordenamento jurídico alemão, o regime jurídico das férias previsto na BUrlG era um regime que não levantava problemas, sendo bastante unânime até que surgiu o caso SCHULTZ-HOFF¹¹⁹.

O BAG sempre defendeu a caducidade do direito a férias nos casos de impossibilidade de exercício do direito a férias nos períodos legais definidos, mesmo em caso de doença do trabalhador (Krankheitsurlaub). Daí que o caso mencionado tenha implicado uma alteração revolucionária no regime de férias alemão¹²⁰.

Com o caso acima referido, a interpretação que deve ser feita é a da máxima possibilidade de se gozar as férias *in natura* e tentar-se o suprimento da sua substituição por uma compensação financeira¹²¹.

Esta nova aspiração foi bastante criticada, tendo em consideração as incertezas que trouxe e o ciclo vicioso em que se poderia cair no caso de acumulação

¹¹⁶ VÉRICEL, Marc, “Maintien du droit à congés annuels des travailleurs en conge maladie (CJCE 20 janvier 2009)”, *RDT*, 2009, n.º 3, pp. 170 e ss. e VÉRICEL, Marc, “La cour de justice de l’union...”, pp. 523 a 525.

¹¹⁷ VÉRICEL, Marc, “Maintien du droit à congés...”, pp. 523 e ss. e DUALÉ, Robin, *Droit du travail et...*, pp. 182 e ss.

¹¹⁸ VÉRICEL, Marc, “Le droit à congés payés...”, pp. 565 a 568. JOHANSSON, Anja, “Influence sur le droit français de la directive temps de travail 2003/88 (anc 93/104) et la jurisprudence de la Cour de justice e afférente (hors congés payés)”, *DS*, 2012, n.º 9, pp. 821 e ss.

¹¹⁹ HOEPFNER, Clemens, “Das deutsche Urlaubrecht in Europa – Zwischen Volharmonisierung und Koexistenz”, *RdA*, 2013, n.ºs 1 e 2, pp. 17 e ss; BIEDER, Marcus, “Die Vererblichkeit von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen”, *Arbeit und Recht*, 2012, pp. 239 a 243.

¹²⁰ DORNBUSCH, Gregor; AHNER, Lara, “Urlaubsanspruch una Urlaubsabgeltung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers”, *NZA*, 2009, n.º 4, p. 180; KRIEGER, Steffen; ARNOLD, Christian, “Urlaub 1. + 2. Klasse - Das BAG folgt der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH”, *NZA*, 2009, pp. 530 a 533.

¹²¹ ARNOLD, Christian, “Urlaub 1. + 2. Klasse...”, pp. 530 a 533. BAUER, Jobst-Hubertus; VON MEDEM, Andreas, “Von Schultz-Hoff zu Schulte - der EuGH erweist sich als lernfähig”, *NZA*, 2012, pp.113 e ss.

de férias e compensações económicas¹²². Porém, o BAG foi ao encontro do TJ(UE) e, pela primeira vez, estabeleceu que não caducava o direito a férias do trabalhador, em caso de este se encontrar incapaz para o trabalho. Contudo, não se estabeleciam prazos de gozo nem prazos de adiamento, realçando-se de novo o problema da acumulação de direito a férias em situações de doenças prolongadas. Consequentemente, muitas entidades empregadoras ponderaram rescindir diversos contratos de trabalho, invocando a proteção das legítimas expectativas, derivadas da jurisprudência anterior ao BAG¹²³.

Por isso, o BAG limitou a proteção da confiança dos empregadores estabelecendo um período temporal desde a transposição da Diretiva n.º 93/104, transposta em 1996 até à data do Acórdão de 2/8/2006¹²⁴. Entretanto, a questão da acumulação veio a ser concretizada no caso KHS, em que o trabalhador não poderia ter direito a acumulações ilimitadas, admitindo-se a conformidade no caso de um período de 15 meses, ao fim dos quais, operava-se a caducidade¹²⁵.

Porém, por razões de segurança jurídica (*Vorsehbarkeit*), tem-se suscitado várias questões que ficaram por responder pelo TJ(UE), especialmente qual o regime aplicável às férias majoradas, qual o seu período de reporte, e se a situação da doença se aplica analogicamente a outras situações de incapacidade¹²⁶.

O ordenamento jurídico italiano apresenta especificidades curiosas no que diz respeito ao seu regime de férias, pois antecipou-se à solução dos problemas por parte do TJ(UE), daí a importância de contemplarmos o seu regime.

¹²² POWIETZKA, Arnim; FALLENSTEIN, Diana, "Urlaubsklauseln in Arbeitsverträgen", *NZA*, 2010 pp. 673 a 679. VON MEDEM, Andreas, "Von Schultz-Hoff...", pp.113 e ss.

¹²³ SUBATZUS, Volker, "Übertragung von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit", *Der Betrieb*, 2009, pp. 510 a 512. BENRA, Alexander, "Folgen der EuGH Urlaubsentscheidung. Urlaubsansprüche verfallen bei Krankheit nicht mehr", disponível em www.suite101.de, consultado a 05.06.2015, pp. 2 e ss. KRIEGER, Steffen; ARNOLD, Christian, "Urlaub 1. + 2. Klasse...", pp. 530 a 533.

¹²⁴ Para mais desenvolvimentos vd. HOEPFNER, Clemens, "Das deutsche Urlaubrecht...", pp. 25 e ss.

¹²⁵ DÜWELL, Franz Josef, "Urlaub bei Erwerbsunfähigkeit", *Der Betrieb*, 2012, pp.1749 a 1751. PÖTTERS, Stephen; STIEBERT, Tom, "Fallstricke im Urlaubsrecht – Weiterhin keine Rechtssicherheit für die Praxis?", *NJW*, 2012, n.º 15, pp. 1035 e ss.

¹²⁶ BAUER, Jobst-Hubertus; VON MEDEM, Andreas, "Von Schultz-Hoff...", pp.113 a 119. BECKER, Gunnar "Urlaub und Kündigungsschutzprozess Plädoyer für eine Modifizierung der Bag-Rechtsprechung unter Berücksichtigung europarechtlicher Aspekte, *NZA-RR*", 2010, n.º 7, pp. 338 e ss. THÜSING, Gregor; PÖTTERS, Stephen; STIEBERT, Tom, "Neus aus Luxemburg: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu den Diskriminierungsverboten und zum Urlaubrecht", *RdA*, 2012, n.º 5, pp. 286 e ss.

Para isto contribuiu a ação da *Corte Costituzional* e da *Cassazione* italianas ao definir as linhas orientadoras do regime das férias¹²⁷. De facto, sempre se anteciparam à própria jurisprudência do TJ(UE), como iremos denotar de seguida¹²⁸.

Antes do BECTU e do MARIBEL DOMINGUEZ, a *Corte Costituzionale* na sua sentença n.º 66 de 10/5/1963¹²⁹ pronunciou-se sobre a inconstitucionalidade do então artigo 2019 do Codice Civil, no que diz respeito à necessidade de prestação de serviço de pelo menos um ano para se adquirir o direito a férias¹³⁰. Aí eliminou-se este prazo temporal, sendo que, atualmente o vencimento das férias tem por base um critério de soma gradual a cada dia¹³¹.

Já nesta decisão não era admitida a caducidade do direito a férias devido ao princípio da efetividade das mesmas, sendo preferível a indemnização em caso de violação do gozo – previa-se a possibilidade de se adiar para 18 meses o gozo com base na Convenção n.º 132 da OIT¹³². Essa possibilidade de adiamento foi posteriormente confirmado pelo TJ(UE) – as situações de doença, bem como outras não imputáveis ao trabalhador, constituem tempo de trabalho e, por isso, não afetam o vencimento e são necessariamente contabilizadas para a duração das férias após o seu período de reporte ou de maturação das mesmas¹³³.

Relativamente à questão da interferência da doença no gozo efetivo das férias, esta foi objeto de grande discussão. Apesar de ser pacífico que ao verificar-se a incapacidade antes do período de gozo, este não se iniciava, já em situações de verificação da doença durante o gozo das férias as controvérsias eram imensas¹³⁴.

Num primeiro momento, entendeu-se que a verificação de doença durante as férias não implicava a sua interrupção. Por sua vez, surgiu a sentença a *Corte Costituzionale* n.º 616/1987, de 30/12¹³⁵ que declarou a inconstitucionalidade do artigo 2109 do *Codice Civil*, no que se referia à não previsão da interrupção das férias

¹²⁷ PERA, Giuseppe, *Compendio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milão, 2000, 5.ª ed., p. 217.

¹²⁸ Como frisa, RICCI, Giancarlo, “Orario di lavoro, riposi e ferie: questioni di attualità”, *Ragiusan*, 2011, n.º 323/324, pp. 297 e ss.

¹²⁹ Disponível em www.giurcost.org, consultado em 10-05-2015.

¹³⁰ FALASCA, Giampero, *Manuale di diritto del lavoro*, gryppo24Ore, Milão, 2013, p. 235 e BERGAMINI, Elisabetta, “Note a sentenza. Il diritto (fondamentale) alle ferie nella giurisprudenza comunitaria: il caso Bectu”, *Informazione previdenziale*, 2002, n.º2, pp. 355 e ss.

¹³¹ MAZZONI, Giuliano, *Manuale di diritto del lavoro, Vol. 1: Principi generali e fonti, Il rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milão, 1988, 6.ª ed., pp. 650 e ss.

¹³² MAZZONI, Giuliano, *Manuale di...*, pp. 650 e ss.

¹³³ RICCI, Giancarlo, *Tempi di lavoro e tempi sociali, profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'EU*, Giuffrè, Milão, 2005, p. 543.

¹³⁴ RICCI, Giancarlo, *Tempi di lavoro...*, p. 543.

¹³⁵ Disponível em www.giurcost.org, consultado em 10-05-2015.

nesses termos, com base na ideia que ambas têm finalidades diferentes, e que podem ser asseguradas em momentos distintos e não sobrepostos¹³⁶. Alguma jurisprudência que lhe seguiu, adotou essa concepção, estipulando que a interrupção do decurso das férias era um efeito absoluto e automático quando se verificava uma situação de incapacidade durante as mesmas¹³⁷.

Todavia, surgiram decisões da *Corte di Cassazione*, a afirmar que esse princípio não era absoluto, pois havia certas exceções, sendo importante aferir-se da incompatibilidade específica da doença com a finalidade das férias¹³⁸. Até que com a decisão da *Corte Costituzionale* n.º 158 de 22/5/2001¹³⁹, se confirmou esse carácter absoluto, pois estava em causa um trabalhador que desenvolvia trabalho penitenciário e mesmo assim foi considerado que este tinha direito a gozar as férias¹⁴⁰.

Depreende-se assim, que todas as conclusões tomadas pelo TJ(UE) relativamente aos casos SCHULTZ-HOFF, VICENTE PEREDA, KHS, ANGED, NEIDEL, já tinham sido alcançadas pela jurisprudência italiana num momento consideravelmente anterior.¹⁴¹ Por isso, não é de estranhar que se olhe para este ordenamento como exemplo de cumprimento das diversas diretrizes da União Europeia¹⁴².

3.3 (IN)COMPATIBILIDADE?

Após uma excursão pelas respostas apresentadas pelo nosso ordenamento jurídico e pelo europeu torna-se necessário um confronto entre as mesmas, para se indagar de uma possível (in)compatibilidade¹⁴³.

¹³⁶ Galantino, Luisa, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Turim, 2012, pp. 231 e ss.

¹³⁷ FALASCA, Giampiero, *Manuale di diritto...*, p. 235.

¹³⁸ PIETROGIOVANNI, Vincenzo, "Ancora due nuove pronuncie della corte di giustizia sul diritto alle ferie e la malattia del lavoratore", *ILNG*, 2012, n.º 7, pp. 675 e ss.

¹³⁹ Disponível para consulta em www.giurcost.org, consultado em 10-05-2015.

¹⁴⁰ PIETROGIOVANNI, Vincenzo, "Ancora due...", pp. 675 e ss.

¹⁴¹ MANCINI, Chiara, "Ancora sul concetto di malattia idónea a interrompere il decorso delle ferie", *RDIL*, 2001, n.º 4, II, pp. 723 a 725.

¹⁴² INGRAVALLO, Ivan, *Lavoro*, "Il diritto alle ferie annuali retribuite non è sostituibile con un'indennità finanziaria", *Guida al diritto*, 2012, n.º 23, pp.98 a 100.

¹⁴³ Para efeito desta análise, decidimos entender que ano de referência e período de referência são idênticos e se relacionam com o ano em que as férias deveriam ter sido gozadas, isto é, os 12 primeiros meses após o seu vencimento a 1 de janeiro do ano civil em questão. Por outro lado, entendemos período de reporte como aquele período seguinte ao período de referência, em que as férias podem ser gozadas, no caso de ocorrência de uma eventualidade.

Com efeito, o nosso regime¹⁴⁴, ao desconsiderar todo o período entre o início da verificação da vicissitude e o momento da sua cessação, colide com o artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE¹⁴⁵, conforme o disposto, em especial, nos casos BECTU e MARIBEL DOMINGUEZ. No primeiro aresto, o TJ(UE) clarificou que os EM apenas podem aferir disposições sobre o exercício do direito a férias, mas já não sobre as suas condições de existência; e no segundo, opõe-se a uma exigência mínima quantitativa de trabalho prestado no ano de referência para que o direito a férias se pudesse assim constituir.

Na verdade, o problema não reside no período de espera de seis meses imposto pela lei nacional, pois trata-se de assegurar quando efetivamente o seu gozo pode ter lugar. O facto de Portugal não considerar esses períodos como períodos de trabalho efetivo e assim alterar as suas regras de formação e vencimento é o ponto fulcral onde poderá existir uma desconformidade com o direito da União Europeia.

No caso SCHULTZ-HOFF frisou-se a inexistente distinção na Diretiva de trabalhadores impedidos de prestar trabalho dos trabalhadores que estão efetivamente a laborar, significando que esse períodos de ausência não podem prejudicar o direito a férias do trabalhador. Nestes termos é preciso verificar a possibilidade de uma interpretação conforme¹⁴⁶ com a jurisprudência da Diretiva, ou caso não seja possível, averiguar pela possibilidade de invocação direta do artigo 7.º¹⁴⁷.

Neste panorama, depreendemos que vicissitudes relacionadas com a doença são as mais desprotegidas nesta matéria, pois, como vimos, relativamente à parentalidade existe um regime especial¹⁴⁸, em que o direito a férias do trabalhador não é afetado. Porém, como já anteriormente salientado, deste elenco excetuam-se as

¹⁴⁴ Falamos em especial do n.º 6 do artigo 239.º e do n.º 4 do artigo 245.º do CT.

¹⁴⁵ No mesmo sentido, ROUXINOL, Milena Silva, *A Repercussão da doença do trabalhador sobre o seu direito a férias – algumas notas com base no Direito Europeu e no Direito Português*, 2015, no prelo; MESTRE, Bruno, “Suspensão do...”, pp. 832 e ss. e FERNANDES, Francisco Liberal, “Um breve olhar...”, pp. 191 e 192.

¹⁴⁶ PAIS, Sofia de Oliveira, “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), pp. 489 a 517.

¹⁴⁷ Para uma compreensão detalhada do efeito direito das Diretivas Comunitárias, *vd.* CARVALHO, Catarina de Oliveira. «A Desarticulação do Regime Legal do Tempo de Trabalho», in *Actas do Congresso de Direito do Trabalho “Direito Do Trabalho + Crise = Crise Do Direito Do Trabalho?”*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, 359-406; RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel, “Efecto directo e invocabilidad *inter* privados de las directivas laborales”, *RL*, 2010, n.º 6, pp. 1 a 18 e PAIS, Sofia Oliveira, “Incumprimento das directivas comunitárias (do efeito directo à responsabilidade do Estado)”, in *Dois Temas de direito do Trabalho*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2000, pp. 13 a 74.

¹⁴⁸ Artigo 65.º do CT.

licenças especiais para assistência a filho e assistência a filho deficiente ou com doença crónica que se regem da mesma forma que a doença.

Um aspeto ainda importante de salientar que nos pode levantar certas dúvidas relaciona-se com a distinção entre doença e deficiência. Sucede que a distinção entre estas duas realidades é cada vez mais difícil de destrinçar tendo em consideração a conceção adotada pelo TJ(UE) nos seus mais recentes acórdãos sobre a discriminação em razão da deficiência¹⁴⁹. Na realidade, não podemos falar, sem mais, que em termos de direito a férias a desconsideração dos diversos períodos ausentes do trabalhador por doença se subsume numa discriminação em razão da doença, pois esta não existe. Todavia, como é realçado no caso SCHULTZ-HOFF, o trabalhador em questão era um trabalhador com deficiência, por isso podemos questionar até que ponto não poderemos alertar para uma discriminação em razão da deficiência. E mais, em caso de licença especial para assistência a filho menor deficiente ou com doença crónica, se não poderá haver mesmo uma discriminação em razão da deficiência por associação? Tratam-se de questões interessantes que apelam a uma capacidade de separação entre doença e deficiência, que não serão aqui analisadas mas cuja importância era necessária realçar.

No que concerne às férias vencidas¹⁵⁰, é necessário relembrar o disposto nos casos SCHULTZ-HOFF, VICENTE PEREDA, ANGED E MAESTRE GARCIA. Em todos eles, sem exceção, o TJ(UE) Em todos eles realçou a circunstância de que o trabalhador por não ter gozado as férias no seu respetivo ano de referencia/período de referência por motivo de doença, ou outro, não significa que não as possa gozar noutra período, sendo possível a fixar um período de reporte para estas situações.

O nosso país refere que esse gozo poderia ter lugar até ao dia 30 de abril do ano subsequente. Como já discutido no seu lugar devido, não é pacífico o que devemos entender por ano subsequente. Se entendermos que esse ano subsequente é o ano após aquele em que o gozo deveria ter tido lugar, depreendemos que estamos perante um período de reporte de quatro meses. Porém, se o trabalhador regressar ao trabalho após esse marco temporal, já não existe qualquer possibilidade efetiva de o trabalhador poder gozar as férias vencidas. Esse limite temporal é bastante estreito para que se possa assegurar a efetividade do direito a férias, indo contra o estipulado

¹⁴⁹ O TJ(UE) adota uma conceção ampla de deficiência, com base no Modelo Biopsicossocial. A este respeito, *vd.* o caso JETTE RING (Processo C-335/11 e C-337, de 11 de Abril de 2013) e o caso COLEMAN (Processo C-303/06, de 17 de Julho). Para mais desenvolvimentos, MOREIRA, Teresa Coelho, *Igualdade e Não Discriminação (Estudos de Direito do Trabalho)*, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 192 e ss.

¹⁵⁰ Em específico, o n.º 3 do artigo 244.º do CT.

pelo TJ(UE) que referiu que a fixação de um período ulterior para o gozo das férias não pode legitimar este género de consequência.

Por outro lado, se o entendimento for que esse ano subsequente se refere ao ano seguinte à cessação do impedimento do trabalhador, a possibilidade efetiva de gozar as férias é assim assegurada, apesar de agora estarmos perante um período de reporte variável dependendo do mês em que o trabalhador regressa ao trabalho. Assim, de acordo com o TJ(UE) afigura-nos que para zelar pela conformidade do nosso regime é necessário entender que de facto é ano subsequente à cessação da vicissitude.

Porém, ainda temos de ter em consideração o disposto no caso KHS, pois ao considerarmos que os períodos de ausência são prestação efetiva de trabalho e que as regras de formação e vencimento não são alteradas. Perante tal, podemos entrar numa situação de acumulação infinita de períodos de férias que ao não serem gozadas no seu período de referência, fazem operar o n.º 3 do artigo 244.º que numa primeira leitura iria obrigar a entidade empregadora ao pagamento de vários períodos de férias, o que seria totalmente desproporcionado. O gozo das férias continua a ser o imperativo máximo, contudo em situações de ausências que abarquem vários períodos de referência é necessário suavizar esta imperatividade para não conduzir a situações demasiado onerosas para o empregador e a um possível incentivo de resolução dos contratos aquando da verificação de baixas por doença dos trabalhadores.

Como proposto por MILENA SILVA ROUXINOL¹⁵¹, a solução do nosso regime poderia passar por duas hipóteses: ou o legislador estabelecia um número máximo limite de férias que o trabalhador poderia adquirir naqueles termos através de uma interpretação teleológica e sistemática; ou estabelecia um período de reporte invariável em que o seu termo ocorreria ao final de 16 meses, contados a partir do fim do período de referência, ou seja, 12 mais 4 meses.

¹⁵¹ ROUXINOL, Milena Silva, *A Repercussão da...*, pp. 18 e ss.

4. CONCLUSÃO

Ao longo desta dissertação de mestrado procurei fazer uma reflexão sobre as repercussões da doença e da parentalidade no direito a férias, delimitando o problema a duas situações essenciais: as férias vencidas e as férias vincendas do trabalhador.

Após um enquadramento sucinto sobre a proteção internacional, europeia e constitucional, bem como de uma exposição dos princípios basilares do regime jurídico das férias português, fiz uma análise detalhada das soluções apresentadas pelo nosso ordenamento jurídico e pelo ordenamento jurídico da União Europeia e no final confrontei-as.

Na verdade, o nosso direito aparenta estar em desconformidade com a jurisprudência sufragada pelo TJ(UE), que apesar de levantar algumas dúvidas quanto à clarificação de conceitos como período de referência e período de reporte, quanto aos prazos de caducidade e quanto à acumulação de períodos de férias, sempre foi unânime na proteção suprema concedida ao direito a férias do trabalhador.

Como vimos é nas situações de doença do trabalhador que este se encontra mais desprotegido e que o seu direito a férias é afetado, o que nos causa uma certa perplexidade, pois tratam-se de realidades em que o trabalhador é totalmente alheio. Em termos dos efeitos da parentalidade o legislador pautou-se pelas diretivas comunitárias e nesta matéria os problemas que possam surgir não são tão veementes como na doença. Porém, a exclusão de certas licenças desse regime especial não deixa de levantar dúvidas quanto à sua conformidade com o direito europeu.

Da análise do direito comparado depreendemos que a uniformidade entre países ainda não foi alcançada, mas que todos eles caminham em direção a isso, pois se no futuro quisermos falar de um Direito do Trabalho Europeu as barreiras terminológicas e históricas de cada país têm de evoluir ao encontro dos preceitos comunitários.

Em suma, torna-se cada vez mais imperativo um diálogo proeminente entre o direito da União Europeia e o direito nacional, cabendo quer ao legislador quer ao julgador um papel essencial nesta matéria. Portugal sendo um do EM da União Europeia deve ter em consideração os compromissos que assumiu e pautar a sua atividade de acordo com os ditames europeus, a que não deve ser exceção o direito laboral, em especial, o direito a férias.

BIBLIOGRAFIA

AAVV., (MARTINEZ, Pedro Romano/ MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira/ DRAY, Guilherme/ SILVA, Luís Gonçalves), *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, Coimbra, 2013, 9.º ed.

AAVV., *Le Nouveau Code du Travail Annoté*, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2010, 30ª ed.

ABRANTES, José João, “Sociedade e direito – algumas notas sobre as suas relações (o exemplo do direito do trabalho)”, *QL*, 2013, n.º 42, pp. 519 a 528.

ALFREDO MONTOYA, Melgar, *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2007, 28.º ed.

ALMEIDA, Paulo, *Duração, vencimento e marcação de férias*, Universidade Católica Editora, Lisboa, 2013.

ALONSO OLEA, Manuel, “Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada laboral?: Antes y después de Amsterdam”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Ejemplar dedicado a Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social en homenaje al professor Juan Antonio Sagardony Bengoechea*, 1999, n.º 23, pp. 189 a 202.

ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, 19.ª ed.

ALQUÉZAR, Sonia Isabel, “ La compatibilidad entre maternidad y vacaciones el caso Merino Gómez”, *RMESS*, 2013, n.º 102, pp. 183 a 198.

AMADO, Leal, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, 4.ª ed.

ANDRÉO, Emmanuel, “Les conditions d'ouverture et d'acquisition de droit à congés payés en droit français ne sont pas conformes au droit européen”, *LSJS*, 2012, n.º 13, pp. 30 a 33.

BABINETS, Alexander, *Gym Bag Books: Prevail Over Yourself Achieving a Balanced and Healthy Life*, Xlibris Corporation, USA, 2011.

BECKER, Gunnar, “Urlaub und Kündigungsschutzprozess Plädoyer für eine Modifizierung der Bag-Rechtsprechung unter Berücksichtigung europarechtlicher Aspekte”, *NZA-RR*, 2010, n.º 7, p. 338.

BENRA, Alexander, “Folgen der EuGH Urlaubsentscheidung. Urlaubsansprüche verfallen bei Krankheit nicht mehr”, disponível em www.suite101.de, consultado a 05.06.2015.

BERGAMINI, Elisabetta, “Note a sentenza. Il diritto (fondamentale) alle ferie nella giurisprudenza comunitaria: il caso Bectu”, *Informazione previdenziale*, 2002, n.º 2, pp. 355 a 359.

BIEDER, Marcus, “Die Vererblichkeit von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen”, *Arbeit und Recht*, 2012, pp. 239 a 243.

BORGOGELLI, Franca, “O direito e a jurisprudência social comunitária: importância e reflexos no direito e na jurisprudência nacionais”, *QL*, 1997, n.ºs 9 e 10, pp.181 a 207.

BOSSU, Bernard; DUMONT, François; VERKINDT, Pierre-Yves, *Droit du Travail*, Montchrestien, Paris, 2011.

BRAVO-FERRER, Miguel Rodríguez-Piñero, “De nuevo sobre el derecho a vacaciones y el impacto de la Directiva 2003/88/CE”, *RL*, n.º 7-8, 2013, pp. 1 a 12.

CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, vol. I, 4.ª ed.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Da dimensão da empresa no direito do trabalho - Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

CARVALHO, Catarina de Oliveira. «A Desarticulação do Regime Legal do Tempo de Trabalho», in *Actas do Congresso de Direito do Trabalho “Direito Do Trabalho + Crise = Crise Do Direito Do Trabalho?”*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 359 a 406.

CUENCA ALARCÓN, Miguel, “Vacaciones e incapacidade temporal: ¿perdida, coordinación o compensación de derechos sociales? (Comentario a la STS 4ª de 3 de octubre de 2007)”, *RL*, 2008, n.º 1, pp. 559 a 566.

D'ARAÚJO, César, *O Contrato de Trabalho na Lei Portuguesa – Do Código Civil de 1867 ao Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, Comentários, Críticas e Anotações*, Lisboa, 1973.

DORNBUSCH, Gregor; AHNER, Lara, “Urlaubsanspruch una Urlaubsabgeltung bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers”, *NZA*, 2009, n.º 4, pp. 180 a 183.

DUALÉ, Robin, *Droit du travail et sa jurisprudence commentée*, Tissot, Paris, 2011, 2.º ed.

DURÁN LÓPEZ, Federico, “Disfrute de las vacaciones en las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia”, *RL*, 2010, n.º 1, pp. 1189 a 1192.

DÜWELL, Franz Josef, “Urlaub bei Erwerbsunfähigkeit”, *Der Betrieb*, 2012, pp.1749 a 1751.

ESCUADERO ESPINOSA, Juan Francisco, “La duración de las vacaciones anuales del trabajador en el tratamiento jurisprudencial de los Tribunales Superiores de Justicia”, *AL*, 1995, n.º 8, pp. 113 a 132.

ESTRADA ALONSO, Olga, “Disfrute de vacaciones anuales y baja por enfermedad”, *ASRD*, 2009, n.º 22, pp. 39 a 45.

FALASCA, Giampero, *Manuale di diritto del lavoro*, gryppo24Ore, Milão, 2013.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, 17.ª ed.

FERNANDES, Francisco Liberal, “Um breve olhar sobre a directiva n.º 2003/88/CE, relativa à organização do tempo de trabalho”, *PDT*, 2012, n.º 93, pp. 101 a 121.

FERNANDES, Monteiro, “A irrenunciabilidade do direito a férias”, *ESC*, 1967, n.º 22, pp. 11 a 35.

FITO ORTEGA, Fernando, “Las consecuencias de la superposición de la situación de incapacidad temporal sobre el periodo acordado para el disfrute de las vacaciones anuales”, *AL*, 2010, n.º 13, pp. 1505 a 1527.

Galantino, Luisa, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, Turim, 2012.

GARCÍA NINET, José Ignacio, “Maternidade y vacaciones en la sentencia 324/20006 del tribunal constitucional, de 20 de noviembre (BOE 20 de diciembre)”, *RTSS*, 2007, n.º 193, pp. 5 a 12.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignatio; MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, “Incapacidad temporal y vacaciones: las plurales interpretaciones por el Tribunal supremo de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el Asunto Merino”, *JL*, 2006, n.º 28, pp. 5 a 11.

GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho Volume I – Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

GONÇALVES, Luísa Andias, “A licença por maternidade e a suspensão do contrato de trabalho”, *Miscelâneas do Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho*, 2006, n.º 4, pp. 131 a 186.

GONÇALVES, Luísa Andias, “Prestações compensatórias de subsídio de férias e de subsídio de natal”, in *Escritos Jurídicos Laborais para Jorge Leite*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, vol. I, pp. 391 a 410.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones: de la jurisprudencia comunitaria a la regulación estatutária”, *RL*, 2014, n.º 1, pp. 19 a 44.

GOUVEIA, Jorge Bacelar, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, Espírito das Leis, Lisboa, 2003.

HENRIQUES, Ana Margarida, “O Direito a Férias e a sua Remuneração”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2015, vol. VII, pp. 7 a 33.

HOEPFNER, Clemens, “Das deutsche Urlaubrecht in Europa – Zwischen Volharmonisierung und Koexistenz”, *RdA*, 2013, n.ºs 1 e 2, pp. 17 a 28.

IDOT, Laurence, “Egalité de traitement. Deux prises de position sur les droits de la femme pendant le congé de maternité”, *Europe*, 2004, n.º 132, pp.19 a 20.

INGRAVALLO, Ivan, Lavoro, “Il diritto alle ferie annuali retribuite non è sostituibile con un'indennità finanziaria”, *Guida al diritto*, 2012, n.º 23, pp. 98 a 100.

JOHANSSON, Anja, “Influence sur le droit français de la directive temps de travail 2003/88 (anc 93/104) et la jurisprudence de la Cour de justice e afférente (hors congés payés)”, *DS*, 2012, n.º 9, pp. 821 a 831.

KRIEGER, Steffen; ARNOLD, Christian, “Urlaub 1. + 2. Klasse - Das BAG folgt der Schultz-Hoff-Entscheidung des EuGH”, *NZA*, 2009, pp. 530 a 533.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra – Serviço de Textos, Coimbra, 2004, vol. II.

LIMA, João Carlos Coelho de, *O direito a férias* [texto policopiado], dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-civis, apresentada na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2006.

MANCINI, Chiara, “Ancora sul concetto di malattia idónea a interrompere i decorso delle ferie”, *RDIL*, 2001, n.º 4, II, pp. 723 a 725.

MARTÍN MORENO, José Luis, “Vacaciones anuales: derecho a disfrutalas en el período posterior al previsto cuando el trabajador sufre uma situación de incapacidade laboral antes de su inicio Rectificación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 24 de junio de 2009)”, *Aletheia*, 2009, n.º 2, pp. 157 a 163.

MAZZONI, Giuliano, *Manuale di diritto del lavoro, Vol. 1:Principi generali e fonti, Il rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milão, 1988, 6.ª ed.

MELO, Vítor, “Direito a férias no Código do Trabalho”, *PDT*, n.ºs 74-75, 2006, pp. 245 a 259.

MESQUITA, José Andrade, “O direito a férias”, in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, vol. III, pp. 65 a 153.

MESTRE, Bruno, “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”, in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Henrich Ewald Hörster*, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 815 a 835.

MIRANDA, Jorge, “A Constituição Portuguesa e os Direitos dos Trabalhadores”, in *Direitos Humanos e Democracia*, Editora Forense, Rio de Janeiro, 2007.

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição da República Portuguesa Anotada – Tomo I Introdução Geral. Preâmbulo. Artigos 1.º a 79.º*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, 2.ª ed.

MOREIRA, Teresa Coelho, *Igualdade e Não Discriminação (Estudos de Direito do Trabalho)*, Almedina, Coimbra, 2013.

MOREIRA, Maria Margarida Góis, “A conciliação do trabalho com a família na UE – Uma análise da jurisprudência do TJ(UE)”, *QL*, 2013, n.º 42, pp. 389 a 408.

PAIS, Sofia de Oliveira, “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), pp. 489 a 517.

PAIS, Sofia Oliveira, “A Protecção dos Direitos Fundamentais na União Europeia”, in *Estudos de Direito da União Europeia*, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 115 a 132.

PAIS, Sofia Oliveira, “Incumprimento das directivas comunitárias (do efeito directo à responsabilidade do Estado)”, in *Dois Temas de direito do Trabalho*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2000, pp. 13 a 74.

PAJA BURGOA, José Antonio, “Regimén jurídico de las vacaciones del trabajador”, *RTSS*, 1994, n.º 14, p. 793.

PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine, *Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 2006, 23.^a ed.

PERA, Giuseppe, *Compendio di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milão, 2000, 5.^a ed.

PIETROGIOVANNI, Vincenzo, “Ancora due nuove pronunce della corte di giustizia sul diritto alle ferie e la malattia del lavoratore”, *ILNG*, 2012, n.º 7, pp. 675 a 688.

POLICARPO, Almeida, “O fundamento do direito a férias”, *ESC*, 1968, ano VII , n.º 26, pp. 11 a 28.

PÖTTERS, Stephen; STIEBERT, Tom, “Fallstricke im Urlaubsrecht – Weiterhin keine Rechtssicherheit für die Praxis?”, *NJW*, 2012, n.º 15, pp. 1034 a 1139.

POWIETZKA, Arnim; FALLENSTEIN, Diana, “Urlaubsklauseln in Arbeitsverträgen”, *NZA* , 2010, pp. 673 a 679.

PRETO, Sónia, “Alguns Aspectos da retribuição: I – A remuneração durante as férias”, *RDES*, 2013, n.ºs 1-3, pp. 233 a 243.

RABANAL CARBAJO, Pedro, “Las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo problemas pendientes”, *DL*, 2000, n.º 62, pp. 631 a 647.

RIBEIRO, João Soares, “Alterações ao Regime Jurídico das Férias”, in *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho - Memórias*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 239 a 255.

RIBEIRO, Vitor, “Férias em Portugal – Pacote de notas breves sobre as recentes alterações ao regime legal (DL n.º 397/91, de 16-10)”, *RMP*, 1992, n.º 31, pp. 64 e ss.

RICCI, Giancarlo, “Orario di lavoro, riposi e ferie: questioni di attualità”, *Ragiusan*, 2011, n.º 323/324, pp. 293 a 299.

RICCI, Giancarlo, *Tempi di lavoro e tempi sociali, profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell’EU*, Giuffrè, Milão, 2005.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel, “Efecto directo e invocabilidad *inter privatos* de las directivas laborales”, *RL*, 2010, n.º 6, pp. 1 a 18.

ROUXINOL, Milena Silva, “O direito a férias no Código do Trabalho de 2009 – apontamentos”, *QL*, ano XVI, 2009, n.º 33, pp. 37 a 59 (também disponível em *Direito*

do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 49 a 73.

ROUXINOL, Milena Silva, *A Repercussão da doença do trabalhador sobre o seu direito a férias – algumas notas com base no Direito Europeu e no Direito Português*, 2015, no prelo.

ROUXINOL, Milena Silva, *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.

SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma M., “Los efectos de la incapacidad temporal sobre el periodo de vacaciones fijado con antelación (Comentario a la STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2009)”, *RL*, 2010, n.º 10, pp. 79 a 87,

SUBATZUS, Volker, “Übertragung von Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit”, *Der Betrieb*, 2009, pp. 510 a 512.

TAPIA HERMIDA, Antonio, “Vacaciones anuales retribuidas e incapacidad temporal”, *EFRTSS*, 2006, n.º 280, pp. 97 a 120.

TEYSSIÉ, Bernard, *Code du Travail*, LexisNexis, Paris, 2012, 27.^a ed.

THÜSING, Gregor; PÖTTERS, Stephen; STIEBERT, Tom, “Neus aus Luxemburg: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zu den Diskriminierungsverboten und zum Urlaubrecht”, *RdA*, 2012, n.º 5, pp. 281 a 291.

VACARIE, Isabelle, “Travail et santé: un tournant”, in *Les transformations du droit du travail – Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 1989, pp. 232 e ss.

VELASCO PORTERA, Maria Teresa, “El derecho a vacaciones y las bajas por incapacidad laboral del trabajador”, *AL*, 2010, n.º 1, pp. 15 a 28.

VELASCO PORTERO, Maria Teresa, “El derecho a vacaciones y las bajas por incapacidad laboral del trabajador”, *AL*, 2010, n.º 1, pp. 15 a 28.

VÉRICEL, Marc, “La cour de justice de l’union européenne, la cour de cassation et le droit à congés annuels payés”, *RDT*, 2009, n.º 1, pp. 523 a 525.

VÉRICEL, Marc, “Les congés payés entre droit du travail français et droit de l’Union européenne”, *RDT*, 2012, n.º 6, pp. 565 a 568.

VÉRICEL, Marc, “Maintien du droit à congés annuels des travailleurs en conge maladie (CJCE 20 janvier 2009)”, *RDT*, 2009, n.º 3, pp. 170 a 171.

VÉRICEL, Marc, “Modification du congé annuel”, *RDT*, 2008, n.º 1, p. 42.

VON MEDEM, Andreas, "Von Schultz-Hoff zu Schulte - der EuGH erweist sich als lernfähig", *NZA*, 2012, pp. 113 e ss.

WADDINGTON, Lisa, "Towards a Healthier and More Secure European Social Policy?", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 1997, issue 1, vol. 4 pp. 83 e ss.