

*O direito a férias nos contratos de trabalho de curta duração*  
(breves reflexões)

**Sumário: 1. Introdução. 2. O direito a férias em geral. 2.1. A específica dimensão normativa do direito a férias. 2.2. Os traços característicos do direito a férias. 2.3. O actual regime legal do direito a férias. 3. O direito a férias nos contratos de curta duração. 3.1. As *situações-tipo* nos contratos de curta duração e o regime do direito a férias. 3.2. Análise de hipóteses práticas. 4. Conclusões.**

### **1. Introdução.**

Com a celebração do contrato de trabalho, seja qual for a sua tipologia, a esfera jurídica do trabalhador passa a integrar, para além do primário e central direito à retribuição, um alargado feixe de outros direitos, entre os quais se destaca o direito a *interrupções da prestação de trabalho, por vários dias (em regra consecutivos), concedidos ao trabalhador com o objectivo de lhe proporcionar um repouso anual, sem perda de retribuição*<sup>1</sup>, ou seja, o direito a férias.

O regime do direito a férias apresenta, contudo, particularidades importantes no âmbito dos contratos de trabalho de curta duração, entendidos estes como aqueles cujo período de vigência, originária ou supervenientemente determinado, não ultrapasse um ano.

Pese embora o princípio geral em matéria de duração do contrato de trabalho seja, como não se desconhece, o da indeterminabilidade temporal, princípio este decorrente do direito fundamental à segurança no emprego (art.53.º da Constituição - CRP), certo é que, várias são as situações em que o contrato de trabalho não ultrapassa um ano de vigência.

Desde logo, para salvaguarda de interesses ligados ao empregador, consagrou-se na legislação ordinária a possibilidade, excepcional claro, de celebração de contratos de trabalho de duração temporalmente limitada, nas modalidades de contratos de trabalho a termo<sup>2</sup> e de contratos de trabalho em comissão de serviço<sup>3</sup>, cuja duração pode não ultrapassar um ano.

Nos contratos a termo, podem as partes contratantes fixar, no próprio acto de celebração do contrato, o tempo efectivo de vigência contratual, que pode, como se disse, não exceder um ano

---

<sup>1</sup> A noção é de António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 13.ª ed., 2007, p. 408. Vide também Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho, volume I, Relações Individuais de Trabalho*, 2007, p. 712..

<sup>2</sup> Modalidade contratual cujo regime legal se encontra estipulado nos arts. 139.º do Novo Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Figura cujo regime legal se encontra previsto nos arts 161.º e seguintes do Novo Código do Trabalho.

(contrato a termo certo). Teremos então aqui contratos que podemos designar como *contratos de trabalho de duração curta originariamente determinada*.

Porém, pode esta duração limitada a um ano, ou menos, não ser originariamente determinada pelas partes, mas ter lugar supervenientemente por força de ocorrência de certos factos antes do decurso de um ano de vigência do contrato, como é o caso da verificação do termo nos contratos de trabalho a termo incerto, da denúncia do contrato durante o período experimental<sup>4</sup>, do despedimento do trabalhador<sup>5</sup>, da resolução ou da denúncia pelo trabalhador fora do período experimental<sup>6</sup> ou ainda da cessação da comissão de serviço nos contratos de trabalho em comissão de serviço<sup>7</sup>. Nestes casos, estamos em presença de contratos que podem levar o rótulo de *contratos de trabalho de duração curta supervenientemente determinada*.

Ora, nesta tipologia de situações, nas quais o contrato de trabalho, não ultrapassando um ano de vigência, se afigura como um contrato de trabalho de duração curta, emergem problemas ao nível da concretização do direito a férias, o qual, apresenta como um dos seus traços característicos a anualidade – como veremos mais à frente –, pois que trata-se de um direito que se vence anualmente no início de cada ano civil. Como interpretar esta regra de vencimento anual das férias nos contratos de trabalho de duração curta é um dos problemas que importa considerar. Mas, na presente reflexão, cuidaremos ainda de analisar as demais implicações da natureza curta do contrato de trabalho na configuração do direito a férias.

## 2. O direito a férias em geral

De consagração constitucional<sup>8</sup> e expressamente proclamado em instrumentos jurídicos internacionais, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem<sup>9</sup>, o Pacto Internacional de Direitos Económicos Sociais e Culturais<sup>10</sup>, a Carta Social Europeia<sup>11</sup> ou a Convenção da

---

<sup>4</sup> Prevê o art. 114.º do NCT que *durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização*.

<sup>5</sup> Nas diversas modalidades previstas na lei, cfr. arts 351 e ss. do NCT.

<sup>6</sup> Cfr., respectivamente, os art. 394.º a 399.º e 400.º e 401.º, todos do NCT.

<sup>7</sup> V., art. 163.º, NCT.

<sup>8</sup> No elenco de direitos dos trabalhadores previstos no art. 59.º da Constituição, conta-se o direito a *férias periódicas pagas* (n.º1, alínea d) *in fine*).

<sup>9</sup> Prescreve o art.24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem que *toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas*.

<sup>10</sup> Resulta do art. 7.º alínea d) do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos que *os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos*.

Organização Internacional do Trabalho n.º132, de 1970, o direito a férias é hodiernamente um indiscutível direito dos trabalhadores<sup>12</sup>.

Introduzido pela primeira vez no nosso país em 1937 com a Lei do Contrato de Trabalho (arts. 7.º e 8.º da Lei n.º1952), o direito a férias veio depois consagrado em toda a legislação laboral posterior (nos arts. 55.º a 66.º da Lei do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º49408, de 24-11-69; nos arts. 2.º a 15.º da Lei das Férias, Feriados e Faltas, aprovada pelo Decreto-Lei n.º874/76, de 28 de Dezembro<sup>13</sup> e nos arts. 211.º a 223.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º99/2003, de 27 de Agosto).

Actualmente o regime legal do direito a férias encontra-se previsto nos arts. 237.º a 247.º e 264.º do Novo Código do Trabalho (NCT), aprovado pela Lei n.º7/2009, de 19 de Fevereiro.

Antes, porém, de expormos, ainda que sucintamente, o regime legal do direito a férias, importa considerar a específica dimensão normativa deste direito laboral bem como os seus traços característicos. É o que faremos de seguida.

### **2.1. A específica dimensão normativa do direito a férias.**

O direito a férias está ao serviço de determinadas exigência de sentido, cuja realização se pretende em termos práticos, apresentando assim uma específica dimensão normativa.

Diríamos, deste jeito, que são três os princípios normativos<sup>14</sup> determinantemente conformadores do direito a férias e do respectivo regime legal. Por um lado, (i) o *princípio da salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador*; por outro lado, (ii) o *princípio da promoção do desenvolvimento da personalidade e da integração familiar e social do trabalhador*; e, finalmente, (iii) o *princípio do estímulo do bom desempenho do trabalhador*.

Primeiramente, o direito a férias está ao serviço da salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador.

---

<sup>11</sup> Nos termos do artigo 2.º (direito a condições de trabalho justas) n.º3 da Carta Social Europeia Revista, *com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se a assegurar um período anual de férias pagas de quatro semanas, pelo menos*.

<sup>12</sup> A nível europeu, merece destaque a Directiva 93/104/CE, de 23 de Novembro, mais exactamente o seu art. 7.º.

<sup>13</sup> O qual foi objecto de alterações posteriores operadas através do Decreto-Lei n.º397/91, de 16 de Outubro e da Lei n.º118/99, de 11 de Agosto.

<sup>14</sup> Quanto ao que se entende aqui por princípios normativos, seguimos de perto os doutos ensinamentos do Professor Fernando José Bronze, à luz dos quais os princípios normativos são *os sentidos fundamentantes da intenção práctico-material (que não lógico-formal) do direito*. Não utilizamos, portanto, a expressão no sentido dos positivisticamente marcados “princípios gerais de direito”. Nas palavras do mesmo Ilustre Professor de Coimbra, *um verdadeiro princípio normativo é, pois, uma intenção prática que se deve reconhecer como fundamento normativo e momento constitutivo do direito* (Fernando José Bronze, *Lições de Introdução ao Direito* 2006, p.269).

A execução contínua da prestação laboral – afora, obviamente, os descansos semanais ou os feriados -, particularmente em determinado tipo de actividades, provoca no trabalhador desgaste físico e/ou psicológico, podendo assim atentar, aquela execução continuada, contra valores constitucionais, tais como a integridade física e psicológica<sup>15</sup> do trabalhador, os quais importa salvaguardar. Do mesmo passo, os condicionalismos decorrentes da situação de subordinação em que o trabalhador se coloca aquando da celebração do contrato de trabalho (a necessidade de cumprimento de um horário de trabalho, p. ex.) constituem, em certa medida, entraves à integração familiar e social do trabalhador, faltando-lhe, nomeadamente, tempo para a família e para os amigos.

Com o direito a férias, procurando obviar-se àqueles desgastes e condicionalismos, tem-se em vista, em primeira linha, garantir o *repouso do trabalhador e possibilitar a sua recuperação física e psicológica*<sup>16</sup>. Constitui, pois, o direito a férias, desde logo, uma particular e importante manifestação do direito ao repouso<sup>17</sup>.

Tendo o direito a férias, antes de tudo, esta dupla finalidade prática, podemos afirmar que é ele densificado pelo *princípio da salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador*, princípio este que, por sua vez, impõe determinadas soluções normativas, actualmente expressas na lei, tais como a irrenunciabilidade, ao menos parcial, do direito a (gozar) férias, não podendo o seu gozo ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação (art.237.º, NCT), a imposição de um período mínimo anual de férias (art.238.º, NCT), a possibilidade de o trabalhador gozar férias no ano de celebração do contrato (art. 239.º, NCT), a proibição do trabalhador exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada (art.247.º, NCT) ou o sancionamento, pela via compensatória, do empregador que obste culposamente ao gozo de férias (art. 246.º, NCT).

Á modelação do conteúdo do direito a férias subjaz também, enquanto parte integrante da sua específica dimensão normativa, o *princípio da promoção do desenvolvimento da personalidade e da integração familiar e social do trabalhador*.

---

<sup>15</sup> V. art. 25.º, CRP.

<sup>16</sup> No sentido apontado, vide Maria do Rosário da Palma Ramalho, *Direito do Trabalho – Parte II Situações Laborais Individuais*, 2.ª Ed. revista e actualizada, 2008, p.499.

<sup>17</sup> Não se esgotando porém aí.

É sabido que o trabalho ocupa grande parte do tempo e da vida do trabalhador, não sendo até exagerado dizer-se que a actividade laboral reclama ainda hoje a maior parte do tempo disponível do trabalhador<sup>18</sup>. Contudo, não podemos olvidar que a actividade laboral é uma entre as diversas facetas da vida do trabalhador, como sejam as facetas pessoal, familiar e social. É certo que actividade laboral é uma faceta importantíssima da vida do trabalhador, mas *há que ter em conta que o trabalho é apenas uma parte da vida e que a vida não se reduz, por conseguinte, ao trabalho*<sup>19</sup>. O trabalhador não é apenas trabalhador, é também pessoa e cidadão.

O exercício da actividade laboral e os condicionalismos daí decorrentes coarctam, em certa medida, a disponibilidade do trabalhador para si próprio, para a família e para a vida social.

Neste sentido, é normativamente exigível uma adequada articulação entre todas as facetas eminentemente constitutivas da vida do trabalhador e o direito a férias empresta um contributo decisivo para esta adequada articulação.

O direito a férias tem pois, também, por finalidade prática promover o desenvolvimento da personalidade do trabalhador e a sua integração familiar e social, na medida em que com o exercício do direito a férias disponibiliza-se anualmente ao trabalhador um período durante o qual este pode dedicar o seu tempo, exclusivamente, a si próprio, à família, mas também aos amigos.

É sob a égide deste princípio que emergem soluções normativas tais como a possibilidade do trabalhador gozar férias até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início do ano de vencimento, sempre que pretenda gozá-las com familiar residente no estrangeiro (art. 240 n.º2, NCT); ou o direito que cabe aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento de gozar férias em idêntico período (art. 241.º n.º7, NCT).

Estes dois princípios, que constituem o centro nevrálgico da dimensão normativa do direito a férias, demonstram a importância social deste direito. De facto, no direito a férias não estão apenas em causa questões estritamente laborais. Como se pode observar, relevantes são também e essencialmente questões que extravasam a esfera da mera relação juslaboral. Em causa estão

---

<sup>18</sup> Pese embora as limitações às jornadas de trabalho diária e semanal.

<sup>19</sup> Palavras de Del Punta, *apud* Júlio Manuel Vieira Gomes, *ob. cit.*, p. 707.

valores superiores, de afirmação e protecção constitucional, direitos fundamentais, quais sejam, a integridade física e psicológica do trabalhador, o direito à família e outros direitos pessoais.

Estes relevantes componentes da específica dimensão normativa do direito a férias estão expressamente enunciados no art. 237.º, n.º4, NCT, onde se pode ler que o *direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração familiar e participação social e cultural.*

Como já dissemos, a específica dimensão normativa do direito a férias não se esgota nos princípios *da salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador* e *da promoção do desenvolvimento da personalidade e da integração familiar e social do trabalhador*. Outro importante princípio normativo do direito a férias, embora secundário em relação aos que acabámos de considerar, é o *princípio do estímulo do bom desempenho do trabalhador*.

Como nos dá notícia a Professora Maria do Rosário da Palma Ramalho, *na sua configuração original, o direito a férias tinha subjacente a ideia de prémio ou recompensa ao trabalhador*<sup>20</sup>.

Porém, a evolução normativa do direito a férias, ditou o afastamento desta ideia, passando o direito a férias a ter apenas por fundamento normativo os dois princípios que atrás referimos.

O anterior Código do Trabalho recuperou esta ideia e o actual Código manteve-a, em nossa opinião bem. De facto, entendemos que, do ponto de vista normativo, o direito a férias também está ao serviço, embora secundariamente, *do estímulo do bom desempenho do trabalhador*.

Tal princípio dita soluções normativas tais como a possibilidade de, sempre salvaguardado o período mínimo de férias imposto pelos dois princípios atrás mencionados, o período de férias ser majorado ou não em conformidade com o desempenho do trabalhador ao longo do ano a que reportam as férias, por um lado; e, por outro lado, a possibilidade de o empregador poder restringir quantitativamente o direito a férias, impondo ao trabalhador, em caso de infracção disciplinar, como sanção disciplinar, a perda de dias de férias, sem prejuízo, como se disse, de um mínimo exigido pelos outros princípios. Tais soluções normativas encontram-se legalmente consagradas, respectivamente, nas normas extraídas dos arts. 238.º, n.ºs 3 e 4 e 328.º, n.º1, alínea d), ambos do NCT.

---

<sup>20</sup> Maria do Rosário da Palma Ramalho, ob. cit., p. 499.

## 2.2. Os traços característicos do direito a férias.

Na sua modulação normativa actual, e tendo em conta os princípios normativos que determinantemente influem o seu conteúdo, o direito a férias apresenta os seguintes traços característicos: *universal, indisponível, automático, incondicionado, infungível, oneroso, de interesse e ordem pública, anual e premial*.

O direito a férias é um direito transversal a todo o trabalhador, independentemente da actividade que desempenha, da categoria profissional ou da antiguidade na empresa, é, portanto, um *direito laboral universal*. Mas é um direito tão só dos trabalhadores subordinados. É neste sentido que dizemos que o direito a férias é um direito universal, ou seja, restringido ao universo dos trabalhadores por conta de outrem<sup>21</sup>. Este traço característico é imposto pelo princípio da igualdade, previsto genericamente no art. 13.º, CRP, e reforçado no art. 59.º, n.º1 também da CRP.

O direito a férias é também um direito indisponível (cfr. art. 237.º, n.º3, parte inicial, NCT), não podendo o trabalhador a ele renunciar, expressa ou tacitamente, sendo nulo qualquer acordo nesse sentido, nos termos do art.294.º do Código Civil (CC)<sup>2223</sup>.

O direito a férias é ainda um direito automático porquanto inere à celebração do contrato de trabalho, seja qual for a tipologia deste. Com a celebração do contrato de trabalho o trabalhador passa automaticamente a ser titular do direito a férias.

É ainda um direito incondicionado, no sentido de que não depende a execução efectiva da prestação laboral nem da assiduidade (vide art. 237.º, n.º2 NCT)<sup>24</sup>.

É também um direito infungível, não podendo ser substituído por qualquer outra prestação por parte do empregador, nomeadamente uma compensação pecuniária, mesmo com a concordância do trabalhador (cfr. art. 237.º, n.º3, parte final, NCT). Nas palavras do Professor Júlio Gomes, o *direito a férias apresenta-se como um direito a desfrutar in natura*<sup>25</sup>. A substituição só se afigura possível no caso de a relação contratual ter cessado antes das férias terem sido gozadas.

---

<sup>21</sup> Como bem refere António Monteiro Fernandes, *a aquisição do direito a férias está legalmente conexas à assunção da qualidade de trabalhador subordinado* (António Monteiro Fernandes, ob. cit., p.409).

<sup>22</sup> Veja-se, neste sentido, o Acórdão da Relação de Évora, de 05-01-1993, publicado em Colectânea de Jurisprudência, 1993, 1.º-289.

<sup>23</sup> A lei prevê, contudo, a possibilidade de o trabalhador renunciar ao gozo de parte das férias (art.238.º, n.º5), nunca podendo o trabalhador renunciar ao próprio direito a férias.

<sup>24</sup> Segundo, Pedro Romano Martinez (*Direito do Trabalho*, 4.ªed. 2007, p. 260), *mesmo que o trabalhador tenha faltado justificadamente ou não tenha prestado actividade por a empresa não ter laborado, o direito a férias mantém-se por inteiro*.

<sup>25</sup> Júlio Manuel Vieira Gomes, ob. cit, p. 708.

É ainda, para o empregador, um direito oneroso, no sentido de que as férias são retribuídas. E duplamente, pois, para além da retribuição, acresce ainda o denominado subsídio de férias (atente-se no art. 264.º, NCT).

O direito a férias, por outra banda, não é um mero direito subjectivo, pois como já se pôde observar, nele convergem interesses particulares e interesses de ordem pública<sup>26</sup>. Assim o direito a férias é também um direito de interesse e ordem pública.

É um direito anual, no sentido de que o gozo efectivo das férias vence-se no início de cada ano civil (01 de Janeiro).

É, também e apenas em certa medida, um direito premial, pois que, como também já observamos, o direito a férias, em parte e salvaguardado o mínimo essencial, funciona como um estímulo ao bom desempenho do trabalhador, o qual pode ver o período de férias diminuído ou majorado em função do seu desempenho anual (arts.238.º, n.º3 e 329, n.º1, alínea d)).

### **2.3. O actual regime legal do direito a férias.**

Como já tivemos ensejo de dizer, o regime legal do direito a férias encontra-se actualmente previsto nos arts. 237.º a 247.º e 264.º do NCT.

De seguida apontaremos apenas os pontos mais relevantes deste regime legal.

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato, vence-se no dia 01 de Janeiro de cada ano civil (art. 237.º, NCT) e reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço (art.º237, n.º2, NCT). É o chamado princípio (geral) da referenciação do direito a férias ao trabalho prestado no ano civil anterior<sup>27</sup>.

Todavia, este princípio cede no que toca ao ano de celebração do contrato, pois, também nesse ano o trabalhador tem direito a férias, embora, obviamente, não reportado a qualquer trabalho prestado no ano civil anterior, dado que não existiu. Assim, no ano de celebração do contrato o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias, sendo que o gozo do direito a férias pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato (239.º, n.º1, NCT). Estas férias devem, em regra, ser gozadas no próprio ano de celebração do contrato. Tal não será assim quando o ano civil terminar antes

---

<sup>26</sup> Vide, no sentido apontado, Júlio Manuel Vieira Gomes, ob. cit., p.707.

<sup>27</sup> Note-se: princípio geral e não princípio normativo!

de decorrido o mencionado prazo de seis meses, situação em que as férias referentes ao ano de contratação devem ser gozadas até 30 de Junho, não podendo resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias de férias, salvo se tal for permitido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (art. 239.º, n.º3, NCT).

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis (art. 238.º n.º1, NCT), podendo este período ser majorado nos termos do n.º3 do art. 238.º, NCT.

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra (art. 237.º, n.º3, NCT), podendo, todavia, o trabalhador renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, e a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão (art.238, n.º5, NCT).

Acresce que as férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem (art.240.º, n.º1, NCT). Porém, a lei permite que, por acordo entre o trabalhador e o empregador ou sempre que aquele as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro, as férias possam ser gozadas no ano civil seguinte (*idem*).

O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador (art.241, n.º1, NCT). Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias (art.241.º, n.º2, NCT), dentro dos condicionamentos previstos na lei (art.241.º, n.ºs 2 a 7, NCT).

Como regra os dias de férias devem ser consecutivos, podendo, ainda assim, por acordo, o gozo do período de férias ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis de férias seguidos (art. 241.º, n.º8, NCT).

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil seguinte (art. 246.º, n.º1, NCT).

Não pode o trabalhador exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo nas situações previstas na lei (art. 247.º, n.º1, NCT).

Finalmente, o trabalhador durante o período de férias tem direito à mesma retribuição que receberia se estivesse em serviço efectivo (art. 264.º, n.º1, NCT) e tem também direito a subsídio de férias, correspondendo este à retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho (art. 264.º, n.º2, NCT).

Em caso de cessação do contrato sem que o trabalhador tenha gozado férias vencidas e não gozadas tem direito à retribuição e ao subsídio de férias apurados correspondentemente a essas férias (art. 245.º, n.º1, alínea a)).

### **3. O direito a férias nos contratos de trabalho de curta duração**

Referimos atrás que entendemos aqui por contratos de trabalhos de curta duração aqueles cujo período de vigência, originaria ou supervenientemente determinado, não ultrapasse um ano. Tais contratos, impõem uma modulação diferenciada do direito a férias.

Como veremos de seguida, os contratos de trabalho de curta duração podem dar origem a três *situações-tipo*.

Importa agora considerar essas *situações-tipo* e o respectivo regime do direito a férias, para testarmos depois várias hipóteses práticas.

#### **3.1. As *situações-tipo* nos contratos de curta duração e o regime do direito a férias.**

Os contratos de trabalho de curta duração podem dar origem a três *situações-tipo*. Na primeira delas, o contrato é celebrado, executado, durante mais de seis meses, e cessa dentro do mesmo ano civil. Na segunda *situação-tipo*, o contrato é celebrado num ano civil, é executado durante seis ou mais meses e cessa no ano civil imediato. Na terceira *situação-tipo*, o contrato é celebrado, é executado e cessa antes de decorrerem seis meses.

Centremo-nos na primeira *situação-tipo* (contrato celebrado, executado por mais de seis meses e findo dentro do mesmo ano civil).

Repare-se, antes de tudo, que o direito a férias, como dissemos, é um direito anual, no sentido de que o seu vencimento ocorre anualmente no início de cada ano civil. Por outro lado, o princípio geral<sup>28</sup> nesta matéria é o da referência das férias ao trabalho prestado no ano civil anterior.

Ora, a lógica de um sistema assente nestas duas circunstâncias formais excluiria a possibilidade de o trabalhador gozar férias no ano de celebração do contrato. Primeiro, porque embora o trabalhador assumisse a titularidade do direito a férias com a celebração do contrato, apenas poderia gozá-las após a chegada do ano civil seguinte ao da celebração do contrato, momento do vencimento do direito a gozar férias. Por outro lado, no ano de celebração do contrato não há,

---

<sup>28</sup> Sublinhe-se mais uma vez: princípio geral, não princípio normativo!

obviamente, trabalho ao qual referenciar as férias a gozar nesse mesmo ano. Assim, nesta primeira *situação-tipo*, em que o contrato cessa no próprio ano de celebração, o trabalhador não teria direito a gozar férias.

Todavia, trata-se aqui de uma regra e de um princípio<sup>29</sup> estritamente formais, que necessariamente cederão face às imposições ditadas pela específica dimensão normativa do direito a férias, nomeadamente os dois princípios que constituem o seu centro nevrálgico. Ora, tais princípios, impõem como solução normativamente mais adequada a possibilidade de o trabalhador gozar férias no próprio ano de celebração do contrato, ainda que, por razões óbvias, férias mais limitadas. Acresce ainda que, no ano de celebração do contrato, o trabalhador, pese embora, como se disse, adquira automaticamente o direito a férias com a própria celebração do contrato, só poderá reclamar o seu gozo, por uma questão de coerência de sistema, decorrido um certo lapso de tempo, que a lei fixou em seis meses de duração do contrato<sup>30</sup>.

Assim, o trabalhador cujo contrato tenha sido celebrado e tenha cessado no mesmo ano civil, tendo sido executado durante mais de seis meses, tem, nos termos do art. 239.º, n.º1, NCT, direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, como regra, até 20 dias, tendo também direito a retribuição de férias e ao respectivo subsídio proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT). Entendemos que, no caso de a duração do contrato corresponder exactamente ao ano civil – de 01 de Janeiro a 31 de Dezembro – ou atingir exactamente um ano de duração o trabalhador terá direito, não àqueles 20 dias úteis, conforme dispõe o art.239.º, n.1.º, NCT, mas sim, no mínimo, os 22 dias úteis de férias, aplicando-se assim a regra geral do art. 238.º, n.º1, NCT, podendo tal período ser, ainda, majorado nos termos do n.º3 do art.238.º, NCT.

Face ao *princípio da salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador* e ao *princípio da promoção do desenvolvimento da personalidade e da integração familiar e pessoal do trabalhador*, estas férias devem ser efectivamente gozadas, podendo sê-lo no período imediatamente antes da cessação do contrato. Caso o trabalhador não goze as férias durante o período de vigência do contrato e tal facto for culposamente imputável ao empregador – sendo

---

<sup>29</sup> Diga-se, aliás, com António Monteiro Fernandes (ob. cit., p.410), que o princípio da referenciação das férias ao trabalho prestado no ano civil anterior quase *não tem alcance prático nem significado útil para a construção teórica do regime das férias*.

<sup>30</sup> Como refere António Monteiro Fernandes, com a exigência deste “*período de espera*” (...) [procura evitar-se] *uma consequência aberrante da configuração do sistema; a possibilidade da exigência de férias no início da relação de trabalho, antes da prestação de qualquer actividade significativa* (António Monteiro Fernandes, ob. cit., p. 409.)

certo que, sobre o empregador impende o *poder-dever de assegurar a existência do período de férias dos seus trabalhadores* (pois não podemos olvidar que, em última instância cabe ao empregador proceder à marcação de férias, nos termos do art. 241.º, n.º2, NCT) – tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT).

Caso não tenha sido possível gozar as férias antes de findar a relação contratual, tem o trabalhador direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE<sup>31</sup>).

Voltemo-nos agora para a segunda *situação-tipo* (o contrato celebrado num ano civil, é executado durante mais de seis meses e cessa no ano civil imediato).

Como se observa, a celebração do contrato e a sua cessação ocorrem em anos diferentes. Aplicando *tout court*, aquela regra e aquele princípio geral, teríamos que o trabalhador teria direito a reclamar o gozo de férias, a partir de 01 de Janeiro, sendo o período de férias determinado em função do trabalho prestado no ano da celebração do contrato, ou seja, o ano anterior.

Porém, já observámos, que tal princípio não tem praticamente expressão. De facto, o trabalhador tem, desde logo, direito a gozar férias no próprio ano de celebração do contrato: assim o impõe a específica dimensão normativa do direito a férias. Por outro lado, também já sabemos que o direito a férias é incondicionado, no sentido de que não depende da efectividade de serviço nem da assiduidade, pelo que, o tempo de trabalho efectivamente prestado no ano de celebração do contrato nada determina quanto ao período de férias a gozar no ano subsequente ao da celebração, que é também o ano da cessação.

Desta forma, no ano de celebração do contrato, o trabalhador teria direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, podendo gozá-las após seis meses completos de execução do contrato (art. 239.º, n.º1, NCT).

No ano subsequente, que é o da cessação contratual, em virtude da sobrevinda do dia 01 de Janeiro e o consequente vencimento de novo direito a gozar férias, se mobilizássemos as regras

---

<sup>31</sup> Vide, neste, sentido, Júlio Manuel Vieira Gomes, ob. cit., p.708.

gerais e face à incondicionalidade do direito a férias, o trabalhador teria direito a um novo período de férias, no mínimo, de 22 dias úteis<sup>32</sup>.

Daí que, nesta *situação-tipo*, devemos considerar o tempo de duração do contrato, para determinar, proporcionalmente e na globalidade, os dias de férias a que o trabalhador tem direito, não podendo, contudo, estes dias excederem o período anual de férias, ou seja os 22 dias úteis, salvo se o contrato atingir efectivamente um ano, situação em que, salvo melhor opinião, pode o período de férias ser majorado.

Determina, agora<sup>33</sup>, o legislador laboral, ao dispor, no art. 245.º, n.º3, NCT, que *em caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias (...) não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.*

Para além do período de férias, tem ainda o trabalhador direito à retribuição de férias e ao respectivo subsídio proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

Também aqui, face ao *princípio da salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador* e ao *princípio da promoção do desenvolvimento da personalidade e da integração familiar e pessoal do trabalhador*, as férias devem ser efectivamente gozadas, podendo sê-lo no período imediatamente antes da cessação do contrato. Caso o trabalhador não goze as férias durante o período de vigência do contrato e tal facto for culposamente imputável ao empregador – sendo certo que, como atrás já se disse, sobre o empregador impende o *poder-dever de assegurar a existência do período de férias* – tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT).

Se antes do termo da relação contratual o trabalhador não tiver gozado as férias, tem este direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

---

<sup>32</sup> Ilustremos, desde já, com um exemplo: o trabalhador A é contratado em 01 de Junho. Em Dezembro, e porque estão decorridos os seis meses de espera, o trabalhador A goza 12 dias úteis de férias. No dia 01 de Janeiro, vence-se novo período de férias, e teria o trabalhador, por força das regras gerais, direito a gozar 22 dias úteis, podendo inclusivamente, caso obtivesse o acordo do empregador, gozá-las de imediato. O que redundaria num gozo, quase imediato, embora em anos diferentes, de 32 dias de férias, ou até mesmo mais, se não se excluísse a hipótese de majoração.

<sup>33</sup> Tal norma não existia no código anterior.

Finalmente a terceira *situação-tipo*: o contrato com celebrado, executado e findo antes de ou em seis meses.

O problema emerge aqui da circunstância de a duração do contrato ser inferior ao período de espera que o legislador estabeleceu para defesa da coerência do sistema (art. 239.º, n.º1, parte final, NCT).

Se aplicássemos, singelamente, as regras gerais, a solução passaria por...não ter o trabalhador direito a gozar férias. Ou seja, o trabalhador, porque celebrou um contrato, teria direito a férias, mas, porque não decorreu o lapso de tempo de seis meses, não teria direito a gozá-las. Seria uma espécie de direito...sem direito!

Pelo que, esta situação reclama um tratamento normativo específico. Assim o fez o legislador, ao dispor, no art. 239.º, n.º4, NCT (norma que substituiu o artigo 214.º do anterior CT), que no *caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho*.

Veja-se que, literalmente, estão excluídos da norma os contratos com duração de seis meses. Somos, porém, da opinião que os contratos de duração de seis reclamam um tratamento normativo idêntico aos de duração inferior a seis meses, pelo que, tal regra deve ser teleologicamente interpretada de forma a abranger os contratos com duração de seis meses.

Tais férias devem ser efectivamente gozadas e devem sê-lo imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes<sup>34</sup>, conforme determina o art. 239.º, n.º5, NCT<sup>35</sup>. Também aqui, nomeadamente no caso de a cessação do contrato depender de aviso prévio, deve o empregador assegurar que o trabalhador tenha o período de férias antes da cessação do contrato, sob pena de, por violar o direito a férias, ficar obrigado a pagar ao trabalhador a compensação mencionada no art. 246.º, n.º1, NCT.

Para além do período de férias, tem ainda o trabalhador direito à retribuição de férias e ao respectivo subsídio proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

---

<sup>34</sup> Esta ressalva, em nosso ver, não pode ser interpretada no sentido de se excluir o gozo de férias, atento o carácter indisponível do direito a férias. Um acordo deste género, como já dissemos, seria nulo, nos termos do art.294, CC. Assim, esta ressalva deve ser interpretada no sentido de as férias poderem ser gozadas antes do período imediatamente anterior ao da cessação do contrato.

<sup>35</sup> Vide, outrossim, a norma ínsita no art. 241.º, n.º5 NCT.

Terminada a relação laboral sem que o trabalhador não tenha gozado as férias, tem este direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

### **3.2. Análise de hipóteses práticas.**

Vamos, neste ponto, testar as soluções propostas para as três *situações-tipo*, trazendo à colação várias hipóteses práticas.

*1.ª Hipótese: trabalhador contratado a termo em 01 de Janeiro, pelo prazo de um ano, tendo o contrato cessado, por iniciativa do empregador, com a verificação do termo.*

Temos, nesta hipótese, um contrato de trabalho de duração curta originariamente determinada, enquadrável na primeira *situação-tipo*.

Assim, o trabalhador tem direito, no mínimo, aos 22 dias úteis de férias, aplicando-se a regra geral do art. 238.º, n.º1, NCT, com referência ao disposto no art. 245.º, n.º3, NCT, podendo, contudo, tal período ser ainda majorado nos termos do n.º3 do art.238.º, NCT.

Estas férias devem ser efectivamente gozadas, podendo ter lugar, por iniciativa do empregador<sup>36</sup>, no período imediatamente antes da cessação do contrato, uma vez que esta forma de cessação contratual (caducidade) depende de aviso prévio (cfr. as disposições conjugadas dos art. 241.º, n.º4 e 344.º, n.º1, ambos do NCT). Todavia, poderia o trabalhador reclamar o gozo de férias logo após o decurso do período de espera, situação em que, em nosso entendimento, poderia apenas gozar o número de dias proporcional ao tempo de duração do contrato até então (aplicando-se, agora sim, a regra prevista no art. 239.º, n.º1, NCT), gozando os restantes posteriormente. Assim, caso pretendesse gozar férias logo em Julho, poderia gozar 12 dias úteis, caso quisesse gozá-las em Agosto poderia gozar 14 dias úteis, em Setembro seriam 16 dias úteis, em Outubro 18 dias úteis, em Novembro 20 dias úteis, e caso as gozasse apenas em Dezembro teria direito a gozar 22 dias úteis. Ou seja, o trabalhador, no final do contrato, deveria ter gozado um total de, pelo menos, 22 dias úteis de férias, ainda que interpoladamente dentro dos condicionalismos legais.

---

<sup>36</sup> Caso as férias não tenham, até aí, sido gozadas, este poder é, para o empregador, um autêntico dever, cujo incumprimento configura violação do direito a férias nos termos do art. 246.º NCT.

Se o trabalhador não gozar a totalidade das férias durante o período de vigência do contrato, ou seja, até 31 de Dezembro inclusive, e tal facto for culposamente imputável ao empregador – nesta situação sê-lo-á na medida em que sobre o empregador impende o *poder-dever de assegurar o período de férias dos seus trabalhadores*, podendo e devendo marcar as férias no período anterior à cessação, pois esta forma de cessação depende de aviso prévio (art. 344.º, n.º, NCT) – tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT).

Para além do período de férias, tem ainda o trabalhador direito à retribuição de férias e ao respectivo subsídio proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b)).

Terminada a relação laboral sem que o trabalhador não tenha gozado as férias, tem este direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*2.ª Hipótese: trabalhador contratado em comissão de serviço, em 01 de Janeiro, tendo o contrato cessado no segundo semestre desse mesmo ano, em virtude da cessação da comissão de serviço, mas antes de atingir 12 meses de duração.*

Temos, nesta hipótese, um contrato de trabalho de duração curta supervenientemente determinada e enquadrável na primeira *situação-tipo*.

Destarte, o trabalhador tem direito, nos termos do art. 239.º, n.º1, NCT, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.

Estas férias devem ser efectivamente gozadas, podendo sê-lo, por iniciativa do empregador, no período imediatamente antes da cessação do contrato, uma vez que esta forma de cessação contratual depende de aviso prévio (cfr. as disposições conjugadas dos art. 241.º, n.º4 e 163.º, n.º1, ambos do NCT). Todavia, poderia o trabalhador reclamar o gozo de férias logo após o decurso do período de espera (art. 239.º, n.º1, NCT). Assim, caso pretendesse gozar férias logo em Julho, poderia gozar 12 dias úteis, caso quisesse gozá-las em Agosto, poderia gozar 14 dias, em Setembro seriam 16 dias úteis, em Outubro 18 dias úteis, em Novembro 20 dias úteis, e caso as gozasse apenas em Dezembro, teria direito a gozar também 20 dias úteis, uma vez que o contrato não atingiu um ano completo de execução.

Se o trabalhador não gozar as férias durante o período de vigência do contrato e tal facto for culposamente imputável ao empregador – nesta situação sê-lo-á na medida em que sobre o empregador impende o *poder-dever de assegurar a existência do período de férias* dos seus trabalhadores, podendo e devendo, em última instância, marcar as férias no período imediatamente anterior à cessação do contrato, pois este tipo de cessação depende de aviso prévio (art. 163.º, n.º1, NCT) – tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT).

Para além do período de férias, tem ainda o trabalhador direito à retribuição de férias e ao respectivo subsídio proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

Terminada a relação laboral sem que o trabalhador não tenha gozado as férias, tem este direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*3.ª Hipótese: trabalhador contratado, a termo incerto, no primeiro semestre do ano, por exemplo 01 de Março, tendo o contrato cessado, por iniciativa do empregador, no segundo semestre do ano, por exemplo a 01 de Novembro, com a verificação do termo.*

Temos, nesta hipótese, um contrato de trabalho de duração curta supervenientemente determinada e enquadrável na primeira *situação-tipo*.

Assim, o trabalhador tem direito, nos termos do art. 239.º, n.º1 NCT, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, ou seja 16 dias úteis de férias, tendo direito a retribuição de férias e ao respectivo subsídio apurados proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

Estas férias devem ser efectivamente gozadas, podendo sê-lo, por iniciativa do empregador, no período imediatamente antes da cessação do contrato, uma vez que esta forma de cessação contratual também depende de aviso prévio (cfr. as disposições conjugadas dos art. 241.º, n.º4 e 345.º, n.º1, ambos do NCT), e devendo sê-lo se o não foram antes.

Poderia o trabalhador reclamar o gozo de férias logo após o decurso do período de espera (art. 239.º, n.º1, NCT)<sup>37</sup>. Assim, poderia reclamar o gozo de férias a partir de 01 de Setembro, podendo gozar neste mesmo mês 12 dias úteis, a partir de 01 Outubro poderia gozar 14 dias úteis, sendo certo que antes de 01 de Novembro deveria ter gozado os 16 dias úteis a que tem direito em virtude da duração total do contrato.

Se o trabalhador não gozar as férias durante o período de vigência do contrato, e tal facto for culposamente imputável ao empregador – e sê-lo-á, nesta situação, sempre que o empregador não assegure o período de férias antes da cessação do contrato, uma vez que a iniciativa de o cessar é sua e sobre ele impende o *poder-dever de assegurar a existência do período de férias* dos seus trabalhadores, promovendo, na falta de acordo, a sua marcação (nos termos do art. 241.º, n.º2, NCT); podendo e devendo o empregador, como já observámos, marcar as férias no período imediatamente anterior à cessação do contrato, pois este tipo de cessação contratual depende de aviso prévio – tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT).

Terminada a relação laboral sem que o trabalhador não tenha gozado as férias, e sem culpa do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*4.ª Hipótese: trabalhador contratado por tempo indeterminado, no primeiro semestre do ano, por exemplo em 01 de Fevereiro, tendo o contrato cessado, no segundo semestre do ano, decorridos mais de seis meses, por exemplo, a 01 de Outubro, por denúncia do trabalhador.*

Temos, nesta hipótese, um contrato de trabalho de duração curta supervenientemente determinada e enquadrável na primeira *situação-tipo*.

Assim, o trabalhador tem direito, nos termos do art. 239.º, n.º1 NCT, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, ou seja 16 dias úteis de férias, tendo direito a retribuição de férias e ao respectivo subsídio apurados proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b)).

---

<sup>37</sup> Não esquecendo que, na falta de acordo, cabe ao empregador marcá-las.

Estas férias devem ser efectivamente gozadas e, por iniciativa do empregador, podem estas ter lugar no período imediatamente antes da cessação do contrato, uma vez que esta forma de cessação contratual também depende de aviso prévio (cfr. as disposições conjugadas dos art. 241.º, n.º4 e 345.º, n.º1, ambos do NCT).

Poderia o trabalhador reclamar o gozo de férias logo após o decurso do período de espera (art. 239.º, n.º1, NCT)<sup>38</sup>. Assim, poderia reclamar o gozo de férias a partir de 01 de Agosto, podendo gozar neste mesmo mês 12 dias úteis, a partir de 01 Outubro poderia gozar 14 dias úteis, sendo certo que antes de 01 de Novembro deveria ter gozado os 16 dias úteis a que tem direito em virtude da duração total do contrato. Não esquecendo que o trabalhador pode gozar férias interpoladamente, salvaguardado o período mínimo de 10 dias consecutivos.

Se o trabalhador não gozar as férias durante o período de vigência do contrato, e tal facto for culposamente imputável ao empregador tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT). Nesta situação, como o contrato cessou por iniciativa do trabalhador, entendemos que sobre o empregador não impende o dever de marcar as férias em falta para o período imediatamente anterior ao da cessação, a não ser que tal seja exequível e o trabalhador tenha dado um aviso prévio.

Terminada a relação laboral sem que o trabalhador tenha gozado as férias, sem culpa do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*5.ª Hipótese: trabalhador contratado a termo certo, no primeiro semestre de um ano e pelo prazo de um ano, tendo o contrato cessado por iniciativa do empregador, no ano seguinte, com a verificação do termo.*

Temos, aqui, um contrato de trabalho de duração curta originariamente determinada, enquadrável na segunda *situação-tipo*.

Assim, o trabalhador tem direito, no mínimo, aos 22 dias úteis de férias (contrato com duração anual), aplicando-se a regra geral do art. 238.º, n.º1, NCT, com referência ao disposto no art. 245.º, n.º3, NCT, podendo, contudo, tal período ser ainda majorado nos termos do n.º3 do art.238.º, NCT.

---

<sup>38</sup> Não esquecendo que, na falta de acordo, cabe ao empregador marcá-las.

Como se nota, não mobilizamos as normas ínsitas nos n.º1 e 2.º do art.239.º, NCT, dado que, em nosso entendimento, neste tipo de situações, em que é originariamente conhecida a natureza curta e anual do contrato, tais regras não são aplicáveis.

Estas férias devem ser efectivamente gozadas e, por iniciativa do empregador<sup>39</sup>, podem, ou devem, se não ocorreram antes, ter lugar no período imediatamente antes da cessação do contrato, uma vez que esta forma de cessação contratual (caducidade) depende de aviso prévio por parte do empregador (cfr. as disposições conjugadas dos art. 241.º, n.º4 e 344.º, n.º1, ambos do NCT). Todavia, poderia o trabalhador reclamar o gozo de férias logo após o decurso do período de espera, situação em que, em nosso entendimento, poderia apenas gozar, o número de dias proporcional ao tempo de duração do contrato até então (aplicando-se, agora sim, a regra prevista no art. 239.º, n.º1, NCT). Sendo certo que, até final do contrato, o trabalhador tem direito a gozar os 22 dias úteis, ainda que interpoladamente.

Se o trabalhador não gozar a totalidade das férias durante o período de vigência do contrato e tal facto for culposamente imputável ao empregador – nesta situação sê-lo-á sempre dado que sobre o empregador impende o poder-dever de assegurar o período de férias dos seus trabalhadores procedendo à sua marcação, nos termos do art. 241.º, n.º2, NCT, podendo inclusivamente, como já observámos, marcar as férias no período imediatamente anterior à cessação do contrato, no caso cessação depender de aviso prévio, como é o caso – tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT). Para além do período de férias, tem ainda o trabalhador direito à retribuição de férias e ao respectivo subsídio proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

Se, finda a relação laboral, o trabalhador não tiver gozado as férias, mesmo que sem culpa do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

---

<sup>39</sup> Caso as férias não tenham, até aí, sido gozadas, este poder é, para o empregador, um autêntico dever, cujo incumprimento configura violação do direito a férias nos termos do art. 246.º, NCT.

*6.ª Hipótese: trabalhador contratado a termo certo, no segundo semestre do ano e pelo prazo de um ano, tendo o contrato cessado por iniciativa do empregador, no ano seguinte, com a verificação do termo.*

A solução, nesta hipótese, é idêntica à da hipótese anterior.

Sublinhe-se que, face à natureza curta e anual do contrato, sendo tal natureza originariamente determinada, não são de mobilizar as normas ínsitas nos n.º1 e 2.º do art.239.º, NCT.

*7.ª Hipótese: trabalhador contratado a termo certo, pelo prazo de seis meses, tendo o contrato cessado no próprio ano de celebração do contrato, por iniciativa do empregador e mediante a verificação do termo.*

Temos, nesta hipótese, um contrato de trabalho de duração curta originariamente determinada e enquadrável na terceira *situação-tipo*.

Repare-se que o contrato tem exactamente a duração de seis meses, pelo que não lhe são directamente aplicáveis os n.º4 e 5 do art. 239.º, NCT. Mas, como atrás dissemos, este caso reclama um tratamento normativo idêntico.

Pelo que, o trabalhador tem direito, nos termos do art. 239.º, n.º4, NCT, a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, ou seja 12 dias úteis de férias, tendo direito a retribuição de férias e ao respectivo subsídio apurados proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

Estas férias devem ser efectivamente gozada e no período imediatamente antes da cessação do contrato, (art. 239.º, n.º5, com referência às disposições conjugadas dos art. 241.º, n.º4 e 345.º, n.º1, todos do NCT).

Poderia o trabalhador, por acordo com o empregador, gozar férias antes do período imediatamente anterior à cessação contratual, tal como resulta da ressalva prevista no art. 239.º, n.º5, NCT, “*salvo acordo das partes*”.

Se o trabalhador não gozar as férias durante o período de vigência do contrato, e tal facto for culposamente imputável ao empregador tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT). Nesta situação, como o contrato cessou por iniciativa do empregador, entendemos que sobre o empregador impende o dever de marcar as férias em falta para o período imediatamente anterior ao da cessação, se as mesmas não tiveram lugar anteriormente.

Cessado o contrato sem que o trabalhador tenha gozado as férias, ainda que sem culpa por parte do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*8.ª Hipótese: trabalhador contratado por tempo indeterminado, tendo o contrato cessado, por denúncia do empregador, durante o período experimental de 60 dias, no próprio ano de celebração do contrato.*

Temos, aqui, um contrato de trabalho de duração curta supervenientemente determinada, enquadrável na terceira *situação-tipo*.

Tem assim o trabalhador direito a gozar dois dias úteis por cada mês de completo de duração do contrato, nos termos do art. 239.º, n.º4, NCT, devendo estas férias, se possível, ser gozadas imediatamente antes da cessação do contrato (n.º5, art. 239.º, NCT). Mas, como nesta situação o empregador não está obrigado a denunciar o contrato com aviso prévio (v. art. 114.º, NCT), não lhe é exigível marque as férias para o período imediatamente anterior ao da cessação contratual. Caso o empregador estivesse obrigado a avisar previamente o trabalhador da intenção de denunciar o contrato, entendemos que deveria promover a marcação das férias para o período imediatamente anterior à cessação do contrato, sob pena de violar o direito a férias.

Findo o contrato sem que o trabalhador tenha gozado as férias, ainda que sem culpa por parte do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*9.ª Hipótese: trabalhador contratado por tempo indeterminado, tendo o contrato cessado, após seis meses de execução contratual mas ainda no decurso do ano de celebração do contrato, por despedimento disciplinar do trabalhador.*

Trata-se de um contrato de duração curta supervenientemente determinada enquadrável na primeira *situação-tipo*.

Deste jeito, o trabalhador tem direito, nos termos do art. 239.º, n.º1 NCT, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, tendo direito a retribuição de férias e ao respectivo

subsídio apurados proporcionalmente ao tempo de serviço prestado durante a execução do contrato (art. 245.º, n.º1, alínea b), NCT).

Estas férias devem ser efectivamente gozadas. Se possível - uma vez que esta forma de cessação contratual não depende de aviso prévio - podem ter lugar no período imediatamente antes da cessação do contrato.

Sendo certo que, tendo sido ultrapassado o período de espera de seis meses, pode o trabalhador, a partir daí, gozá-las (art. 239.º, n.º1, NCT)<sup>40</sup>.

Se o trabalhador não gozar as férias durante o período de vigência do contrato, e tal facto for culposamente imputável ao empregador tem o trabalhador direito a compensação no valor do triplo da retribuição proporcionalmente apurada (art. 246.º, n.º1, NCT). Nesta situação, apesar do contrato ter cessado por iniciativa do empregado, entendemos que sobre este não impende o dever específico de marcar as férias em falta para o período imediatamente anterior ao da cessação, dado que esta forma de cessação não depende, no rigor dos termos, de aviso prévio.

Cessado o contrato sem que o trabalhador tenha gozado as férias, ainda que sem culpa por parte do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

*10.ª Hipótese: trabalhador contratado por tempo indeterminado, tendo o contrato cessado no próprio ano de celebração do contrato, antes de seis meses de execução contratual, por despedimento disciplinar do trabalhador.*

Temos aqui um contrato de trabalho de duração curta supervenientemente determinada, enquadrável na terceira *situação-tipo*.

Tem assim o trabalhador direito a gozar dois dias úteis por cada mês de completo de duração do contrato, nos termos do art. 239.º, n.º4, NCT, devendo estas férias, se possível, ser gozadas imediatamente antes da cessação do contrato (n.º5, art. 239.º, NCT). Mas, como nesta situação inexistente aviso prévio, à partida não parece ser exequível o gozo efectivo das férias mesmo no período imediatamente antes da cessação do contrato, pelo que restará, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

---

<sup>40</sup> Não esquecendo que, na falta de acordo, cabe ao empregador marcá-las.

#### 4. Conclusões

Das reflexões atrás efectuadas podemos, a título de remate final, formular as seguintes conclusões:

- O trabalhador tem sempre direito a férias, direito que lhe advém da própria celebração do contrato;
- As férias devem ser efectivamente gozadas;
- O empregador deve ter uma atitude pró-activa no sentido de assegurar que o trabalhador goze as férias antes da cessação do contrato, sob pena de violar, ainda que por negligência, o direito a férias (*poder-dever de assegurar a existência período de férias*).
- Para apuramento dos dias de férias a que o trabalhador tem direito é fundamental a duração efectiva do contrato e não a duração contratualmente definida pelas partes, sendo, portanto, irrelevante a natureza originária ou superveniente da duração curta do contrato;
- Tendo o contrato uma duração efectiva (originária ou superveniente) correspondente ao ano civil ou um ano completo, o trabalhador tem direito a 22 dias úteis de férias, com possibilidade de majoração (art. 238.º, n.º1 e 245.º, n.º3.º, NCT);
- Tendo o contrato uma duração efectiva correspondente a mais de seis meses mas menos de um ano tem o trabalhador direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato (art. 239.º, n.º1 e 245.º, n.º3, NCT). Caso a duração curta seja originariamente determinada (ou mesmo é dizer, seja estabelecida pelas partes no próprio contrato, não sendo previsível a sua renovação) o trabalhador pode gozar as férias em qualquer momento do contrato; caso a duração curta seja supervenientemente determinada, o trabalhador apenas pode gozar as férias após seis meses completos de execução do contrato (art. 239.º, n.º1, NCT);
- Tendo o contrato uma duração efectiva (originária ou superveniente) correspondente exactamente a seis meses tem o trabalhador direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato (art. 239.º, n.ºs 4 e 5, NCT), os quais, sendo possível, devem ser gozados no período imediatamente anterior à cessação ou em qualquer altura, mediante acordo entre as partes;
- Tendo o contrato uma duração efectiva (originária ou superveniente) inferior a seis meses tem o trabalhador direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo

de execução do contrato, devendo estas férias ser gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes (art. 239.º, n.ºs 4 e 5, NCT);

- Sempre que o contrato finde por iniciativa do empregador com aviso prévio e, até à data da cessação dos efeitos do contrato, o trabalhador não goze as férias já vencidas e a que tem direito, incorre o dador de trabalho em violação, ainda que por negligência, do direito a férias, dado que sobre ele impende o *poder-dever de assegurar a existência do período de férias* antes do fim do contrato;
- Cessado o contrato sem que o trabalhador tenha gozado as férias, ainda que sem culpa por parte do empregador, tem aquele direito a receber, para além da retribuição de férias e respectivo subsídio (art. 245.º, n.º1, NCT), uma compensação pelo não gozo das férias (cfr. determina o art. 11.º da Convenção n.º132 da OIT e o art. 7.2. da Directiva 93/104/CE).

**FLÁVIO SERRANO ROQUES**

**Docente Universitário**

**Advogado**