

DURAÇÃO DAS FÉRIAS E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

BREVES CLARIFICAÇÕES SOBRE OS EFEITOS DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO DIREITO A FÉRIAS DOS TRABALHADORES DEPENDENTES

Embora relevante e com assinalável impacto na vida dos trabalhadores dependentes, o tema da articulação da suspensão do contrato de trabalho com o vencimento e duração do período de férias apresenta grande complexidade que, muitas vezes, impede a correta apreensão e aplicação das disposições legais sobre a matéria.

Em cada ano civil, o trabalhador tem direito a um período anual de férias com o mínimo de 22 dias úteis, que se vence em 1 de janeiro de cada ano e que se reporta, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior.

No entanto, o contrato de trabalho pode sofrer – e sofre, as mais das vezes – vicissitudes decorrentes da tendencial perenidade do vínculo, que o torna permeável às mudanças na vida do trabalhador e da empresa. É o que acontece quando, por facto não imputável ao trabalhador, este fica impedido, por mais de um mês, de prestar a sua atividade, nomeadamente, em virtude de doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Em virtude de o direito a férias se reportar ao trabalho prestado no ano civil anterior e não estar condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, a suspensão do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador só tem influência no direito a férias se se iniciar e terminar em anos civis diversos.

Os efeitos da suspensão do contrato de



trabalho que tenha início e fim em anos distintos no direito a férias repercutem-se em três planos:

- a) Direito a férias no ano do início da suspensão;
- b) Direito a férias no ano do fim da suspensão;
- c) Direito a férias em caso de cessação do contrato durante a suspensão.

No que respeita ao ano do início da suspensão do contrato de trabalho, caso, em consequência da suspensão, o trabalhador fique total ou parcialmente impossibilitado de gozar férias, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido caso não venha a gozá-lo até 30 de abril do ano subsequente. Terá ainda direito ao subsídio de férias correspondente.

No ano em que cessa a suspensão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, podendo o gozo dos mesmos ter lugar após seis meses completos



SARA LEITÃO
Advogada

FALM

de execução do contrato. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o referido prazo de seis meses, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

Nos casos de cessação do contrato de trabalho durante o período da suspensão, o trabalhador tem direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

O ano completo de suspensão do contrato não confere direito a férias, uma vez que, atenta a ausência de qualquer trabalho, não existe motivo para garantir ao trabalhador um período de férias que vise, no essencial, garantir a sua recuperação física e psíquica.

Exemplificando, se um trabalhador, admitido em janeiro de 2016, vir o seu contrato de trabalho suspenso nos termos descritos em fevereiro de 2017, porque não pôde gozar os 22 dias úteis de férias que se venceram em 1 de janeiro de 2017 (reportados ao trabalho prestado em 2016), se não puder gozá-lo até 30 de abril de 2018, terá direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao mesmo.

Caso regresse ao trabalho em março de 2018, terá direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato em 2018, até ao limite de 20 dias úteis, que poderá gozar a partir de setembro desse ano.

Se o contrato cessar durante o período de suspensão, por exemplo, em fevereiro de

2018, o trabalhador terá direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao trabalho prestado em 2017.