jurisprudência.pt

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 17253/20.0T8LSB.L1-4

Relator: ALVES DUARTE
Sessão: 08 Junho 2022
Número: RL
Votação: MAIORIA COM * VOT VENC
Meio Processual: APELAÇÃO
Decisão: ALTERADA A DECISÃO

RETRIBUIÇÃO **LAY OFF SIMPLIFICADO**

SUBSÍDIO DE FÉRIAS E DE NATAL

Sumário

I.– Os subsídios de férias e de Natal devidos pelo empregador aos trabalhadores na situação de lay-off devem ser pagos segundo as condições normais do trabalho em geral, ou seja, nos mesmos termos e condições que teriam se não tivessem sido abrangidos pela medida de suspensão do seu contrato ou pela redução do período normal de trabalho e não com base na retribuição naquelas condições especiais efectivamente auferida (art.º 264.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

II.– A cláusula 55.ª, n.º 8 do Acordo de Empresa TAP / SIMA exclui expressamente da contabilização como dias de férias aqueles em que o trabalhador não estivesse ao serviço na execução do contrato de trabalho, o que sucede relativamente aos mencionados dias que ficaram excluídos do horário de trabalho com a implementação da redução do período normal de trabalho, decorrente do lay-off.

(Sumário elaborado pelo relator)

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I–Relatório.

AAA intentou a presente acção declarativa com processo comum, contra BBB formulando os seguintes pedidos:

A)–Reconhecer-se que, aos trabalhadores da Ré, sócios do Autor, cujo contrato de trabalho tenha sido suspenso, ou objecto de redução do período normal de trabalho, nomeadamente nos termos dos art.os 294.º e 298.º do Código do Trabalho, 6° do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020 de 06 de Junho, desde 2 de Abril de 2020 em diante – inclusive após a instauração da presente acção – e que, durante o período da suspensão ou redução do período normal de trabalho, tenham gozado ou gozem férias, ou cujas férias tenham sido ou venham a ser antecedidas dessa situação de suspensão ou redução, a retribuição devida pelo respetivo período de férias cifra-se em montante equivalente àquele que aufeririam caso durante esse período de férias estivessem em serviço efetivo, cumprindo a totalidade do período normal de trabalho, vigente na ausência da redução ou suspensão.

Ou seja, retribuição de férias equivalente àquela que receberiam caso não ocorresse a redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato no período em que as férias são gozadas ou imediatamente antes deste;

B)–Reconhecendo-se assim que, relativamente aos referidos trabalhadores e na situação mencionada em A), a ocorrência da redução do período normal de trabalho, antes ou durante o período do gozo das férias, não tem qualquer efeito no valor da retribuição relativa ao período de férias;

C)–Deve a Ré ser condenada a pagar aos trabalhadores mencionados em A), a título de retribuição relativa ao período de férias aí mencionado, a diferença entre a quantia aí referida, devida a cada um (a que aufeririam caso durante o período de férias estivessem em serviço efetivo, cumprindo a totalidade do período normal de trabalho), e as quantias que efectivamente lhes tenha pago ou venha a pagar, a esse título (que vem pagando com a redução acima mencionada, apurando erradamente o valor da retribuição das férias nos termos do art. 305º, nº 3 do Código do Trabalho);

D)–Deve reconhecer-se, relativamente aos trabalhadores da Ré, sócios do Autor, que gozem ou tenham gozado férias durante período para o qual se encontre estabelecida a redução do seu período normal de trabalho,

nomeadamente nos termos dos art.os 294° e 298° do Código do Trabalho, 6° do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de Março, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020 de 06 de Junho, ou cujas férias tenham sido antecedidas dessa situação, entre 2 de Abril e a presente data, bem como após a presente data, não devem ser contabilizados como dias de férias os dias semanais em que, durante o período da redução ou como consequência da mesma, tais trabalhadores não iriam ou irão prestar trabalho – os dias semanais excluídos do horário de trabalho durante o período da redução –, incluindo os dias que, no momento do início do gozo das ferias, não integrem o seu horário de trabalho para o período durante o qual são gozadas as férias, mesmo que tais dias semanais, no momento anterior ao do período estabelecido para a redução do período normal de trabalho, integrassem o horário de trabalho.
Assim, relativamente aos trabalhadores da Ré, sócios do Autor, cujas férias, desde 2 de Abril de 2020, tenham sido ou venham a ser gozadas durante período para o qual se encontre estabelecida a redução do seu período normal de trabalho, não devem ser contabilizados como dias de férias os dias semanais que, durante o período da redução ou imediatamente antes do início do gozo das férias e como consequência da redução, estejam excluídos do seu horário de trabalho.

E)–Sendo a Ré condenada a conceder aos trabalhadores referidos na alínea D), como dias de férias, os dias que aí se refere que não devem ser contabilizados como tal e que a Ré lhes tenha contabilizado ou venha contabilizar como dias de férias, ou, caso tal já não seja possível no momento do trânsito em julgado da sentença, ou caso assim não se entenda, a pagar-lhes a respectiva retribuição a título de férias não gozadas, relativa aos dias em apreço.

F)–Deve a Ré ser condenada a pagar juros de mora, à taxa legal, sobre todas as importâncias acima mencionadas, a cada um dos trabalhadores visados, desde a data do vencimento de cada prestação a que tenham direito por força da condenação a proferir.
Tudo a liquidar em execução de sentença.

Para tanto, alegou, em síntese, que:
• representa 800 trabalhadores da ré, em defesa dos quais interpõe a presente acção;
• a ré não paga aos seus associados que gozaram férias durante, ou imediatamente após, o período de lay-off simplificado, a totalidade da retribuição do período de férias, uma vez que lhes paga uma quantia liquidada nos termos do artigo 305.º, n.os 1 e 3 do CT e não a quantia que aufeririam

caso durante esse período de férias estivessem em serviço efectivo, cumprindo a totalidade do período normal de trabalho sem redução do PNT;
• e ainda que a ré contabiliza, de forma infundada, dias de férias aos trabalhadores que se encontram numa situação de redução do período normal de trabalho, uma vez que contabiliza como dias de férias dias que, por força do lay-off simplificado, deixaram de fazer parte do seu horário de trabalho.
Citada a ré, foi convocada e realizada audiência de partes, na qual as mesmas não quiseram acordar sobre o litígio que as divide.
Para tal notificada, a ré contestou, pugnando pela sua absolvição do pedido e alegando, em resumo, que:
• o 306.º do CT apenas alude expressamente aos efeitos da redução ou suspensão do contrato de trabalho nos subsídios de férias e de Natal, o mesmo não sucedendo com a retribuição do período de férias, ao qual é aplicável o disposto no artigo 305.º, n.º 1, do CT; e
• relativamente à contabilização dos dias de férias durante a redução do período normal de trabalho fê-lo de acordo com a aplicação do regime legal e convencional (cláusula 55.ª, n.os 6 a 9 do AE TAP/SIMA e outros).
Proferido despacho saneador, foi a instância julgada válida e regular e delimitado o objecto do processo, dispensada a enunciação dos temas de prova, admitidas as provas arroladas pelas partes e designada a data para realização da audiência de julgamento. Realizada a audiência de julgamento, o Mm.º Juiz preferiu a sentença, na qual julgou a acção totalmente improcedente, por não provada e, em consequência, absolveu a ré do pedido.

Inconformado, o autor interpôs recurso, pedindo que a sentença proferida seja revogada e a ré condenada nos termos por ele peticionados, culminando a alegação com as seguintes conclusões:
"*1.ª*-Salvo o devido respeito, o entendimento vertido na douta sentença recorrida relativamente à matéria da retribuição de férias de trabalhador em Lay-off (com o período normal de trabalho reduzido), constitui errada interpretação do disposto nos art.os 264.º, n.º 1 e 295.º, n.º 1, do Código do Trabalho (CT). Com efeito:
2.ª-Nos termos n.º 1 do referido artigo 295.º do CT, que regula o Lay-off em termos gerais, 'durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho'.
3.ª-Conforme resulta do art.º 264.º do CT, a retribuição do período de férias é um direito que não pressupõe a efectiva prestação de trabalho, quando se determina que ' a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo'.

4.ª-Entendendo-se que os art.os 305.º e 306.º do CT nada regulam, a título excepcional, quanto à retribuição do período de férias de trabalhador em Lay-off, é de considerar que se trata de um direito incluído na especial proteção conferida pelo referido art.º 295.º, n.º 1, relativamente aos direitos que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho, em que se inclui essa concreta retribuição das férias.
5.ª-Considerando-se, consequentemente, que a retribuição do período de férias é um direito que não sofre afectação por força da redução do contrato de trabalho que resulte da aplicação dos art.os 294.º e seguintes do CT – nomeadamente no Lay-off –, já que essa afectação se traduziria na violação do disposto no referido art.º 295.º, n.º 1.
6.ª-Devendo o art.º 264, n.º 1, ser interpretado em harmonia com o disposto no referido n.º 1 do art.º 295.º, considerando-se que na aferição da situação de 'serviço efetivo' prevista no primeiro, não deve ser tida em conta a situação de Lay-off regulada no segundo, por este o impedir.
7.ª-Ou seja, que a situação de serviço efetivo a considerar para os efeitos do art.º 264.º, n.º 1, no caso de as férias serem gozadas durante a redução ou suspensão do contrato de trabalho (em Lay-off) é aquela que se verifica sem que o contrato se encontre suspenso ou reduzido – a execução da totalidade do período normal de trabalho.
8.ª-Na solução acolhida na douta sentença recorrida, se o período normal de trabalho de um trabalhador for reduzido, por recurso ao Lay-off, apenas um dia antes de este iniciar as suas férias, tal determinar-lhe-á automaticamente uma redução da totalidade da retribuição das férias, na proporção da redução do PNT, o que não resulta do disposto nos art.os 295.º e seguintes do Código do Trabalho.
9.ª-No mesmo exemplo, se outro trabalhador, nesse momento da redução do PNT, já estiver de férias há um dia, terá direito à retribuição de férias completa, ocorrendo um tratamento desigual sem qualquer justificação nas disposições que conferem o direito a essa retribuição, fundada apenas numa diferença de dois dias relativamente à data em que os trabalhadores iniciaram as férias, solução que contraria nomeadamente o espírito da Lei laboral.
10.ª-Relativamente à matéria da contabilização de dias de férias – questão ii) das questões a decidir –, a douta sentença recorrida, salvo o devido respeito, faz uma errada interpretação do Acordo de Empresa aplicável. Com efeito:
11.ª-Como o Autor invocou na sua petição inicial, nos termos da cláusula 55.º, n.º 8, do AE, 'uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.'

12.ª-Assim, por aplicação de tal cláusula, relativamente aos trabalhadores cuja redução do período normal de trabalho implicou que deixassem de trabalhar em certos dias da semana, tais dias, salvo melhor opinião, não devem ser considerados como dias em que o trabalhador estaria ao serviço pelo horário aplicável, não podendo assim ser considerados dias úteis para esse efeito, consequentemente não devendo ser contabilizados como dias de férias.
13.ª-Esta cláusula contratual exclui expressamente da contabilização como dias de férias aqueles em que o trabalhador não estivesse ao serviço na execução do contrato de trabalho, o que sucede relativamente aos mencionados dias que ficaram excluídos do horário de trabalho com a implementação da redução do período normal de trabalho, decorrente do Lay-off.
14.ª-Ou seja, no referido AE, as partes restringiram a contabilização de dias de férias àqueles em que efectivamente, por força do horário de trabalho aplicável aquando do gozo das férias, os trabalhadores estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho – em termos diferentes do que se determina no art.º 238.º do CT.
15.ª-Afirma-se na douta sentença recorrida que 'não se afigura líquido que, como parece sustentar o autor, o conceito de 'horário aplicável' a ter em consideração na presente situação excepcional de lay-off simplificado seja efectivamente o decorrente da redução do período normal de trabalho, nada permitindo supor no texto da convenção colectiva que caso as partes contratantes, em 2007, tivessem antevisto uma situação como a presente, quisessem uma tal solução.'
16.ª-Porém, salvo o devido respeito, como se disse, do texto da referida cláusula resulta a vontade expressa das partes, no sentido de não serem contabilizados como dias de férias aqueles em que o trabalhador não estivesse ao serviço na execução do contrato de trabalho, imediatamente antes das férias, o que sucederá relativamente aos dias semanais em que já não iriam prestar trabalho, como consequência do Lay-off.
17.ª-E ainda que o Lay-off configure uma situação excepcional, não o é para os efeitos da referida cláusula, já que esta determina de forma geral a pretensão dos outorgantes do AE, de não serem contabilizados como férias dias em que o trabalhador não estaria ao serviço.
18.ª-Pelo que deveria a douta sentença recorrida ter considerado procedentes os pedidos formulados pelo Autor, relativos à contabilização de dias de férias dos trabalhadores seus associados. Não o tendo feito, fez errada interpretação do estipulado na cláusula 55.ª, n.º 8, do AE aplicável".

Contra-alegou a ré, pedindo que seja negado provimento ao recurso,

mantendo-se a decisão recorrida.

Admitido e remetido o recurso na 1.ª Instância foi então com vista ao Ministério Público,[1] tendo o Exm.º Sr. Procurador-Geral Adjunto "abst[eve]-se de se pronunciar a favor ou contra qualquer das partes privadas da contenda".

Colhidos os vistos,[2] cumpre agora apreciar o mérito do recurso, cujo objecto, como pacificamente se considera, é delimitado pelas conclusões formuladas pelo recorrente, sem prejuízo embora de se dever atender às questões que o tribunal conhece ex officio.[3] Assim, importa determinar (i) a retribuição e (ii) a contabilização das férias dos trabalhadores que as gozaram durante o período de lay-off simplificado ou imediatamente após.

II– Fundamentos.

1.– Factos julgados provados:

"*1.*–O autor é uma pessoa colectiva de direito privado, sob a forma de associação, sem fins lucrativos [artigo 1.º da petição inicial – provado por acordo das partes].
2.–O autor representa, na actualidade, cerca de 800 trabalhadores da ora ré [artigo 4.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
3.–Às relações entre a ré e os seus trabalhadores, sócios do autor, é aplicável o Acordo de
Empresa (AE) … e outros, publicado no B.T.E. n.º 19, de 22-05-2007 [artigo 8.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
4.–Com efeitos desde o dia 02-04-2020 e até 31-07-2020, a ré, invocando a verificação na sua esfera da situação de crise empresarial a que se reportam os artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho (Lay-off), e 3.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03 (Lay-off simplificado), procedeu à suspensão de contratos de trabalho e à redução do período normal de trabalho de vários trabalhadores seus, incluindo trabalhadores sócios do autor, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03 [artigos 9.º e 10.º da petição inicial e 5.º da contestação – assente por acordo das partes].
5.–Com efeitos desde o dia 01-08-2020, a ré implementou as medidas previstas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020 de 06/06, ao abrigo da qual procedeu à redução do período normal de trabalho de vários trabalhadores seus, incluindo igualmente trabalhadores sócios do autor

[artigos 13.º da petição inicial e 5.º da contestação – assente por acordo das partes].
6.–Desde o dia 02-04-2020 até à data de entrada da petição inicial, gozaram férias vários dos trabalhadores da ré, sócios do Autor que foram abrangidos pelo mencionado regime de suspensão do contrato de trabalho ou de redução do período normal de trabalho, durante ou imediatamente após o período estabelecido para tais situações [artigo 15.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
7.–Aos trabalhadores que gozaram férias nesse período e que imediatamente antes das férias ou durante o período estabelecido para as mesmas estavam sujeitos à redução do período normal de trabalho, a ré, apesar de lhes pagar o subsídio de férias que lhes seria devido em condições normais de trabalho (nos termos do artigo 306.º, n.º 2, do CT), pagou-lhes a título de retribuição do período de férias, ao invés da retribuição aufeririam caso durante esse período de férias estivessem em serviço efetivo, cumprindo a totalidade do período normal de trabalho e na ausência de qualquer redução do período normal de trabalho, uma quantia liquidada nos termos do referido artigo 305.º, n.os 1 e 3 do CT, ou seja, quantia equivalente ao montante da compensação retributiva devida aos mesmos pelo trabalho prestado durante aquela redução [artigos 18.º e 20.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
8.–Durante o referido período em que os trabalhadores da ré sofreram uma redução do período normal de trabalho (ao abrigo do disposto nos artigos 294.º e 298.º do CT, 6.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020 de 06/06), tal redução implicou, para alguns desses trabalhadores, a redução do número de dias trabalhados em cada semana (por exemplo, um trabalhador com um período normal de trabalho consistente na prestação de trabalho em 5 dias da semana, passou, durante a redução desse PNT, a trabalhar apenas 3 dias por semana) [artigos 50.º, 51.º e 52.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
9.–Aos trabalhadores que, estando nessa situação, gozaram férias durante o período de redução do período normal de trabalho, a ré contabiliza como dias de férias os dias semanais que, nesse período, deixaram de fazer parte do seu horário de trabalho [artigo 53.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
10.–Ou seja, no exemplo acima referido, um trabalhador que, antes da aplicação do regime do Lay-off trabalhasse de segunda a sexta feira, e que durante a redução do seu período normal de trabalho tenha passado a trabalhar apenas de segunda a quarta feira, ao gozar férias durante o período dessa redução, viu contabilizados pela ré como dias de férias, não apenas a segunda, terça e a quarta feira, mas também a quinta e a sexta feira [artigo

54.º da petição inicial – assente por acordo das partes].
11.–Dentro de cada modalidade de redução adoptada pela ré para os seus trabalhadores, coube aos serviços da ré, em função das necessidades específicas próprias e, se possível, das conveniências dos trabalhadores abrangidos, organizar a prestação de trabalho da forma mais adequada à situação [artigo 29.º da contestação].
12.–Ao longo dos meses de Julho de 2020 e seguintes, e no que respeita ao modo de organização e gozo das férias nos horários de laboração contínua da ré, os dias de férias foram gozados, tendo em conta os horários de trabalho respectivos, sendo considerados como dias de férias aqueles que o trabalhador estaria ao serviço, não contando também os dias feriados [artigo 45.º da contestação].
13.–Por outro lado, a contabilização em todos os casos de redução do período normal de trabalho em determinados dias, foi feita de acordo com o período integral de férias, e não apenas aqueles dias em que, por força da redução do período normal de trabalho, o trabalhador estava efectivamente ao serviço [artigo 46.º da contestação]".

2.–O direito

2.1–Vejamos então as questões atrás referidas, começando pela da retribuição das férias no período de lay-off.

Na perspectiva do apelante, a retribuição do período de férias dos seus associados trabalhadores da apelada deve ser encontrada nos art.os 264.º, n.º 1 e 295.º, n.º 1 e não nos art.os 305.º e 306.º, todos do Código do Trabalho, visto que daqueles resulta que "a retribuição do período de férias é um direito que não pressupõe a efectiva prestação de trabalho" e estes "nada regulam, a título excepcional, quanto à retribuição do período de férias de trabalhador em Lay-off".

Ora, o citado art.º 264.º, n.º 1 estatui que "a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo" e o art.º 295.º, n.º 1 que "durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho".

Por seu turno, na parte relevante o art.º 305.º estatui que "1. Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito: a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição

normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado" e o 306.º, no n.º 1 que "o tempo de redução ou suspensão não afecta o vencimento e a duração do período de férias", no n.º 2 que "a redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho" e no n.º 3 que "o trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela segurança social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante".[4]

Os art.º 305.º e 306.º inserem-se no Capítulo V (Vicissitudes contratuais), Secção III (Redução da actividade e suspensão do contrato de trabalho), Subsecção III (Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador), Divisão I (Situação de crise empresaria) e são epigrafados, respectivamente, de "Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão" e "efeitos da redução ou suspensão em férias, subsídio de férias ou de Natal".

Assim sendo as coisas, determina o elemento sistemático da interpretação das normas jurídicas que nessas se deverá encontrar a solução para as enunciadas questões decidendas.

Ora, se relativamente à retribuição a que o trabalhador tem direito a auferir e ao subsídio de Natal a lei não deixa margem para dúvidas, já que quanto àquela estabelece um mecanismo de cálculo específico (o mais elevado do mínimo de dois terços da que seria devida ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao período normal de trabalho)[5] e a este que deve ser pago por inteiro,[6] quanto ao subsídio de férias não é tão peremptório mas ainda assim permite concluir que também deve ser integralmente pago ao trabalhador.

Com efeito, o n.º 2 do art.º 306.º estatui que o trabalhador tem "direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho" o que, portanto, em conformidade com o n.º 2 do art.º 264.º, ambos do Código do Trabalho, "compreende[…] a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias"; e a duração mínima das férias é de 22 dias úteis (art.º 238.º, n.º 1 do Código do

Trabalho) e a sua retribuição "corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo" (art.º 264.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

É isto que também resulta das palavras de Joana de Vasconcelos:[7]
"*I.* Sob a epígrafe 'efeitos da redução ou suspensão em férias, subsídio de férias ou de Natal', o presente preceito estabelece um conjunto de soluções que, afastando-se das que resultariam do regime comum da suspensão (caso do gozo de férias) e, bem assim, do estabelecido no regime próprio desta suspensão em sede retributiva (no n.º 1 do artigo 305.º), visam garantir na sua plenitude os direitos legalmente conferidos ao trabalhador nestas matérias.

III.–Não é outro, com efeito, o sentido do n.º 1 deste artigo 306.º, que para todos efeitos relativos a férias, equipara o período de redução ou de suspensão a tempo de serviço efectivamente prestado e, como tal, afirma o direito do trabalhador à 'marcação e gozo de férias' e, sobretudo, ao respectivo subsídio no montante 'devido em condições normais de trabalho' (e não nos termos definidos no n.º 1 do artigo 305.º, a observar na retribuição de férias), o qual será integralmente suportado pelo empregador, conforme resulta dos seus n.os 2 e 3, *a contrario.*

IV.–Na mesma linha, o n.º 3 deste artigo 306.º atribui ao trabalhador o subsídio de Natal por inteiro - e não na proporção do tempo de trabalho efectivamente prestado, em decorrência da medida de redução ou suspensão aplicada - repartindo o correspondente encargo entre o empregador e a segurança social, segundo uma regra diversa da estabelecida no n.º 4 do artigo 305.º".

Na mesma linha de pensamento seguem Joana Fuzeta da Ponte e Micaela Afonso ao referirem, a primeira que "neste sentido, havendo acordo entre as partes da relação laboral, poderão ser mantidas e gozadas as férias oportunamente marcadas. Durante esse período, o trabalhador terá direito a receber, cumulativamente, os valores referentes à sua remuneração em lay-off e o subsídio de férias, total ou proporcional, devido em condições normais de trabalho. Assim, se o trabalhador era trabalhador a tempo completo, deverá receber um subsídio de férias correspondente a 100% da sua retribuição, nos termos da lei"[8] e, a segunda, que "o trabalhador tem direito a receber o subsídio de férias a que teria direito em condições normais de trabalho, ou seja, nos mesmos termos e condições que teria, se não tivesse sido abrangido pela medida de suspensão do seu contrato ou pela redução do período normal

de trabalho".[9]

Foi também este o entendimento há muito perfilhado pelo acórdão da Relação de Évora, de 16-02-1990, no recurso n.º 8, publicado na Colectânea de Jurisprudência, ano de 1990, tomo I, página 315, tirado num contexto legislativo entretanto revogado mas que no essencial e na parte para aqui relevante é transponível para o caso sub iudicio (como se alcança do art.º 8.º, n.os 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro), assim sumariado: "A Lay-off permite que seja autorizado, por via administrativa, pagar-se as trabalhadores de um a empresa em situação económica difícil, salários inferiores aos legais, denominados 'compensação salarial', mas tal não acontece com o subsídio de férias que deve ser pago segundo as condições normais do trabalho em geral, e não com base na retribuição, naquelas condições especiais, efectivamente auferida"; e isto porque, conforme considerou o mencionado aresto: "…a ora recorrente deveria aos trabalhadores indicados e identificados nos autos, os subsídios de férias dos anos de 1987 e 1988, como em 'condições normais' de trabalho lhes eram devidos. A entidade patronal (…) não procedeu contudo assim, uma vez que liquidou e pagou os subsídios de férias, de valor igual ao da 'compensação salarial' a que tinham direito, de harmonia com o citado Decreto-Lei n.º 398/83 (…). Tendo pago como subsídio de férias dos anos de 1987 e 1988 quantias inferiores às devidas, para além da multa em que incorreu, e entidade patronal ora recorrente 'deve' aos seus trabalhadores as verbas respeitantes às diferenças respectivas, as quais se encontram apuradas nos ditos MAPAS".

Pelo mesmo caminho seguem alguns dos órgãos mais relevantes da administração pública com competências na área laboral, a saber:
• o Instituto da Segurança Social, I.P., que no seu "Guia Prático – Regime de Layoff" (visto em https://www.seg-social.pt/documents/10152/14992/6006_layoff/8fae0306-85ab-47c5-a6f1-84ba07592e45), referiu, a propósito dos "Direitos dos trabalhadores durante o regime de layoff", que estes:

"Têm direito a receber da entidade empregadora uma compensação retributiva mensal igual a dois terços do seu salário normal ilíquido, com garantia de um valor mínimo igual à remuneração mínima mensal garantida (RMMG) ou o valor da sua remuneração quando inferior à RMMG (por exemplo nas situações de trabalho a tempo parcial), e um valor máximo igual a três vezes a RMMG;

(…)Recebem o subsídio de férias por inteiro, que é pago pela entidade empregadora (a Segurança Social não comparticipa);

• a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e a Autoridade para as Condições do Trabalho (visto em https://www.dgert.gov.pt/esclarecimento-dgert-e-act-ferias -gozadas-durante-o-periodo-de-aplicacao-do-lay-off):
"9.– Em qualquer dos casos, no que se refere ao pagamento da retribuição do período de férias e do subsídio de férias, importa notar que, ao invés de se limitar a remeter para a regra geral constante dos números 1 e 2 do art.º 264.º do Código do Trabalho, o legislador – do mesmo modo que fez em relação ao subsídio de natal (e frisou que neste caso é devido por inteiro) – entendeu necessário regular, especificamente, os efeitos da redução ou suspensão e ressalvou que o trabalhador tem direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.

10.–No entanto, e tratando-se de norma excepcional, não se faz qualquer referência ou salvaguarda em relação ao valor da retribuição a receber durante o período das férias. Assim, será necessário proceder à necessária articulação entre o disposto nos números 1 e 3 do art.º 305.º e no n.º 2 do art.º 306.º do Código do Trabalho, de onde resulta, para o empregador, a obrigação de:
■Assegurar o pagamento da compensação retributiva, sendo que, durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado – este é o valor da 'retribuição' do trabalhador enquanto esteja abrangido por uma medida de 'lay-off', sendo que a Segurança Social comparticipa em 70% o valor da compensação retributiva a que o trabalhador tenha direito;
■Assegurar o pagamento do subsídio de férias, total ou proporcional, que lhe seria devido em condições normais de trabalho, ou seja sem qualquer redução, sendo este suportado integralmente pela entidade empregadora".

Assim sendo as coisas, fica bem estruturada a afirmação de que tanto o subsídio de férias quanto o subsídio de Natal são devidos por inteiro pela empregadora, seja por afirmação apertis verbis da lei neste caso, seja por interpretação sistemática naquele.

Tudo isto permite-nos agora responder mais claramente à questão das férias qua tale dizendo que outra não pode ser a resposta que não a dada na sentença recorrida, pois que quanto às férias não só não os art.os 305.º e 306.º se não lhe referem expressamente como também não convocam para a solução o conceito "condições normais de trabalho", o que isso torna inevitável a chamada à colação do n.º 1 do art.º 264.º do Código do Trabalho, de acordo com o qual "a retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo". E sendo assim, ou seja, na situação de lay-off, os trabalhadores filiados no autor não estariam ao serviço efectivo por todo o tempo normal de trabalho mas sim apenas descontado o da redução daí decorrente, pelo que deverá ser nessa medida que a apelada lhes deverá retribuir as férias (poderá ser questionável a bondade da solução legislativa de distinguir entre a retribuição das férias, por um lado e a dos subsídios – sobretudo o de férias mas também o de Natal – por outro, mas este não é seguramente o espaço próprio para isso).

2.2–Vejamos agora a questão da contabilização das férias dos trabalhadores que as gozaram durante o período de lay-off simplificado ou imediatamente após.

Na abordagem desta questão a sentença recorrida considerou o seguinte:

"Nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26/03 (diploma que estabelece medidas excepcionais e temporárias, definindo e regulamentando os termos e as condições de atribuição dos apoios destinados aos trabalhadores e às empresas afectados pela pandemia da COVID-19, tendo em vista a manutenção dos postos de trabalho e a mitigação de situações de crise empresarial, conforme decorre do seu artigo 1.º), «Durante a vigência das medidas previstas no presente decreto-lei, em caso de redução do período normal de trabalho, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho».

Por outro lado, e conforme supra se referiu, dispõe o artigo 306.º, n.º 1, do CT que «O tempo de redução ou suspensão não afecta o vencimento e a duração do período de férias», estipulando o seu n.º 2 que «A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais […]».

Nos termos gerais – previstos no artigo 238.º do CT – o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis (cfr. n.º 1), sendo certo que, conforme resulta do disposto no n.º 2 do citado preceito, para efeitos de férias, são úteis

os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados, ressalvadas apenas as situações em que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, caso em que são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados (cfr. n.º 3).

Em face do referido quadro legal, e atendendo a que – conforme se salienta no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 14-07-2021 (proferido no processo n.º 20790/20.3T8LSB, do Juiz 8 deste Juízo do Trabalho de Lisboa, cuja cópia a ré juntou aos presentes autos), tendo a redução em questão sido imposta em consequência de uma situação de crise empresarial, não poderão deixar de ser considerados como dias úteis todos os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, sob pena de se «… inviabilizar completamente o objectivo que se pretende atingir com a redução do período normal de trabalho» e até, no limite, prolongar quase indefinidamente o período de férias, frustrando por completo a racionalização económica visada com a redução do PNT.

Tal conclusão não se mostra prejudicada, salvo o devido respeito e melhor apreciação, pelo disposto no n.º 8 da cláusula 55.ª do Acordo de Empresa TAP/SIMA e outros, publicado no BTE n.º 19, de 22-05-2007, invocada pelo autor, e nos termos do qual «Uma vez fixado o período de férias, com datas de início e de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias, será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço». Com efeito, não se afigura líquido que, como parece sustentar o autor, o conceito de 'horário aplicável' a ter em consideração na presente situação excepcional de lay-off simplificado seja efectivamente o decorrente da redução do período normal de trabalho, nada permitindo supor no texto da convenção colectiva que caso as partes contratantes, em 2007, tivessem antevisto uma situação como a presente, quisessem uma tal solução. Note-se que no n.º 6 da mesma cláusula se prevê que «Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados» (o que, também não resolvendo a situação vertente – tal como a não resolve o n.º 8 –, parece apontar em sentido contrário)".

Em resumo, a questão coloca-se quanto ao sentido da cláusula 55.ª, n.º 8 do Acordo de Empresa … e quanto a isso estamos com o apelante: "a cláusula

exclui expressamente da contabilização como dias de férias aqueles em que o trabalhador não estivesse ao serviço na execução do contrato de trabalho, o que sucede relativamente aos mencionados dias que ficaram excluídos do horário de trabalho com a implementação da redução do período normal de trabalho, decorrente do lay-off". É que a verdade é esta: o segmento final da cláusula estabelece expressamente que serão "apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço" e na situação de lay-off os trabalhadores por eles afectados não estão ao serviço pelo horário aplicável no período de redução, o que se coaduna com a ratio legis da norma pois que a situação de lay-off é apenas mais uma das hipotéticas em que se mostra necessário contabilizar os dias de férias e para o que serão "apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço».

Por outro lado, "se não houver elementos para fixar o objecto ou a quantidade, o tribunal condena no que vier a ser liquidado, sem prejuízo de condenação imediata na parte que já seja líquida";[10] sendo certo que apesar disso são devidos juros de mora, à taxa de 4% ao ano, desde o vencimento de cada prestação até efectivo pagamento.[11]
E assim sendo, nesta parte procede a apelação.

III–Decisão.
Termos em que se acorda conceder parcial provimento à apelação e, em consequência, alterar a sentença recorrida nos seguintes termos:
i.-relativamente aos trabalhadores da apelada associados no apelante cujas férias, desde 02-04-2020, tenham sido ou venham a ser gozadas durante o período de redução do período normal de trabalho, não devem ser contabilizados como dias de férias os dias semanais que, durante o período de redução ou antes do início do gozo das férias e como consequência da redução, estejam excluídos do horário de trabalho;
ii.-condenar a apelada a conceder a esses trabalhadores, como dias de férias, os que o não devem ser contabilizados como tal e que a apelada tenha contabilizado ou venha a contabilizar como dias de férias, ou, não sendo já isso possível, pagar-lhes a respectiva retribuição a esse título e juros de mora, à taxa de 4% ao ano ou outra que venha a ser estabelecida, desde a data do vencimento de cada uma, a liquidar em execução;
iii.-manter o demais nela decidido.

Custas pela apelada, na proporção do seu decaimento, estando o apelante

isento (art.º 527.º, n.os 1 e 2 do Código de Processo Civil e 4.º, n.º 1, alínea f) e 6.º, n.º 2 do Regulamento das Custas Processuais e Tabela I-B a ele anexa).
***

Lisboa, 08-06-2022.

(António José Alves Duarte)
(Maria José Costa Pinto)
(Manuela Bento Fialho)--------Voto o decidido, não absolutamente coincidente com a posição que deixei explícita no Proc.º 20790/20.3T8LSB, na medida em que a Cl.ª 55.ª/8 do AE considera como úteis os dias em que pelo horário aplicável, o trabalhador estaria ao serviço. Situação ali não apreciada.

---

[1]Art.º 87.º, n.º 3 do Código de Processo do Trabalho.
[2]Art.º 657.º, n.º 2 do Código de Processo Civil.
[3]Art.º 639.º, n.º 1 do Código de Processo Civil. A este propósito, Abrantes Geraldes, Recursos no Processo do Trabalho, Novo Regime, 2010, Almedina, páginas 64 e seguinte.
[4]A solução das questões é similar quando considerado o regime implementado para o lay-off simplificado (cfr. art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 10-G-2020, de 26 de Março) ou para o apoio extraordinário à retoma progressiva de actividade em empresas em situação de crise empresarial com redução temporária do período normal de trabalho (vd. o art.º 14.º do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de Julho).
[5]Art.º 305.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho.
[6]Art.º 306.º, n.º 3 do Código do Trabalho.
[7]Em Pedro Romano Martinez e outros, Código do Trabalho Anotado, 13.ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, página 745.
[8]Publicado no jornal on-line ECO, em https://eco.sapo.pt/opiniao/estou-em-lay-off-o-que-acontece-as-minhas-ferias/.
[9]Publicado no jornal on-line Dinheiro Vivo, em https://www.dinheirovivo.pt/literacia-financeira/pergunte-ao-advogado/estou-em-lay-off-tenho-direito-a-todo-o-subsidio-de-ferias-12695279.html.
[10]Art.º 609.º, n.º 2 do Código de Processo Civil.

[11] Art.os 559.º, n.º 1, 804.º, n.os 1 e 805.º, n.os 2, alínea b) e 3 e 806.º, n.os 1 e 2 do Código Civil e Portaria n.º 291/03, de 8 de Abril.