

SUMÁRIO: — A SUSPENSÃO UNILATERAL E INESPERADA DO TRABALHO, E EM TERMOS QUE NÃO PERMITAM ADMITIR A DISPOSIÇÃO DA ENTIDADE PATRONAL CONTINUAR A PAGAR A REMUNERAÇÃO ESTIPULADA, CONSTITUI RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. O TRABALHADOR ASSIM DESPEDIDO, E SEM JUSTA CAUSA, TEM DIREITO À INDEMNIZAÇÃO PELO DESPEDIMENTO, PODENDO RECUSAR O CONVITE DEPOIS FEITO PARA RETOMAR O SERVIÇO. II — DURANTE O PERÍODO DE FÉRIAS PAGAS, MANTÉM-SE A RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO. EXTINTA ESTA RELAÇÃO JURÍDICA PELA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, NÃO PODE O TRABALHADOR IR AINDA GOZAR FÉRIAS, NEM TEM DIREITO À INDEMNIZAÇÃO, ESTABELECIDA NO § 4.º DO ART.º 7.º DA LEI 1.952 SÓ PARA A FALTA DAS FÉRIAS, QUE DEVIAM TER SIDO CONCEDIDAS, DURANTE O ANO E TRIMESTRES ANTERIORES. MAS, DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, PODEM RESULTAR PREJUÍZOS INDEMNIZÁVEIS NOS TERMOS GERAIS DE DIREITO, ADMITINDO-SE QUE ESTEJA NESTAS CONDIÇÕES O TRABALHADOR SEM AS FÉRIAS DO ANO EM QUE FIMOU O CONTRATO DE TRABALHO.

Sentença do juiz da 3.<sup>a</sup> vara do Tribunal do Trabalho de Lisboa, de 6 de Maio de 1950.

Tudo visto e ponderado :

Após o despacho saneador, não ocorreram quaisquer nulidades, mantendo-se pois a validade do processo.

Está admitido por acordo na especificação que, desde 1 de Março de 1945, a autora F... prestou serviços à ré F..., desempenhando últimamente as funções de quarto escriturário, com o ordenado de 1.100\$00 por mês. E que, nos dias 24, 25 e 28 a 31 de Março de 1949, a autora faltou ao serviço conforme comunicou na carta de 31, dizendo estar doente; apresentou-se ao serviço no dia 1 de Abril, pedindo-lhe então a ré um atestado médico comprovativo da doença naqueles dias.

Depois, nos dias 5 ou 6 de Abril, a autora deixou de prestar serviços à ré e foi trocada a correspondência junta a fls. 7 a 9 e 18 e 19.

A ré juntou ainda o atestado médico e a certidão de casamento da autora.

A matéria de facto controvertida resume-se ao que se passou no último dia em que a autora prestou serviço e que interessa determinar, para decidir se é ou não devida a indemnização por despedimento e a também pedida remuneração dos vinte dias de férias a gozar nesse ano de 1949.

## I

Pelas respostas aos quesitos 1 a 4, vê-se que ficou provada, quase integralmente, a versão dada pela Autora :

— a autora não apresentou o atestado médico referido e, no dia 5 de Abril, o Secretário da Administração da ré novamente solicitou o atestado, ficando assente que seria entregue no dia seguinte ;

— passada meia hora, o Director Técnico da ré informou a autora que a Administração resolveu suspendê-la dos seus serviços, que esta deixou imediatamente ;

— por ordem do Director Técnico, o empregado F... foi visitar a autora ;

— no dia 6 de Abril, a autora foi aos escritórios da ré apresentar o atestado médico que lhe havia sido pedido e ainda para receber o seu vencimento e a indemnização pelo despedimento, mas o Secretário da Administração da ré disse à autora que podia retomar o serviço, o que esta recusou por se considerar despedida.

Eis o que se passou nos dias 5 e 6 de Abril, segundo a prova produzida em audiência, ficando completamente prejudicada a versão sustentada pela ré — respostas aos quesitos 5 e 6.

A autora esteve, pois, doente em seis dias de Março. A ré não o contestou, não impugnou o pedido atestado médico junto a fls. 16, nem tão-pouco fundamentou o despedimento ou suspensão nesta doença, que realmente não pode ser considerada a doença prolongada a que se refere o art.º 11, § único, n.º 1 da lei 1.952, de 10 de Março de 1937. E, no dia 31 de Março, a autora escreveu e fez entregar à ré a carta de fls. 15 e 16, comunicando a sua doença ; que foi ao médico e que por isso o referido empregado F... não a encontrou em casa ; e que no dia seguinte ia tirar a radiografia pedida pelo médico, como poderia mostrar.

A autora procedeu bem. Fez a comunicação por escrito da doença e conforme o disposto no § único da cláusula 21 do contrato colectivo de trabalho para os profissionais na indústria de seguros, publicado a pág. 563 e segs. do Boletim do I. N. T. P. de 31 de Outubro de 1945. E, no dia 1 de Abril, retomou o serviço.

E a ré procedeu mal. A ré queria o atestado médico comprovativo da doença, quando o mesmo § único da cláusula 21.<sup>a</sup> apenas lhe dá a faculdade de verificar a veracidade da participação da doença, mas não o direito a exigir tal atestado, sujeitando a autora a despesas com o papel selado, reconhecimento notarial da assinatura do médico, etc.

A autora não satisfaz, nem tinha obrigação de satisfazer tal pedido.

Mas, no dia 5 de Abril, volta a ser pedido o atestado médico, ficando assente que seria entregue no dia seguinte. Passada meia hora e contra o que acabava de ser estabelecido pelo Secretário da Administração, o Director Técnico comunicou à autora que a Administração resolveu suspê-la do serviço, que deixou imediatamente.

Não prevê a lei a suspensão do contrato de trabalho, por simples alvedrio dumas partes.

Mas sendo oneroso o presente contrato de trabalho (como o é em regra — art.º 1.º da lei 1.952), a suspensão unilateral e inesperada do trabalho e em termos que não permitam admitir a disposição da entidade patronal continuar a pagar a remuneração estipulada, constitui rescisão do contrato. O trabalhador não pode deixar de concluir que está despedido, ao ver-se sem trabalho e sem salário no dia seguinte.

Se depois a entidade patronal reconsidera e se arrepende da sua deliberação impensada ou pretende não pagar a indemnização pelo despedimento e convida o trabalhador a retomar o serviço, este tem a liberdade de recusar e é natural que não deseje voltar ao serviço de quem o tratou mal ou desconsiderou e incomodou (é necessário atender à condição social e até à maneira de ser das partes), quando às três e meia da tarde e com os escritórios da ré em plena laboração foi suspensa do serviço nas condições relatadas.

É, pois, a acção procedente quanto à pedida indemnização por despedimento, sem justa causa nem aviso prévio, e constituída pelo ordenado do referido mês de Abril e mais o dos três meses seguintes, conforme o estabelecido na alínea a) da cláusula 33.ª do contrato colectivo de trabalho, no total de 4.400\$00.

## II

Além da indemnização pelo despedimento, terá a autora ainda direito ao ordenado de 733\$33 correspondentes aos vinte dias de férias, que poderia gozar até ao fim desse ano de 1949, em que foi despedida?

A cláusula 20.ª do contrato colectivo de trabalho estabelece esse período de vinte dias de férias remuneradas para os empregados com mais de um ano de serviço efectivo na empresa. Reunindo a autora estes requisitos, pode invocar em favor do seu pedido o despacho de 10 de Março de 1945, de Sua Excelência o Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social, publicado na pág. 203 do Boletim do I. N. T. P., de 33 do referido mês, concordando com um Parecer que, dum modo geral, atribui ao trabalhador despedido o direito à remuneração das férias, que não chegou a gozar por facto da entidade patronal.

Este assunto do direito às férias remuneradas tem sido muito debatido e são ultimamente numerosos os processos em curso neste Tribunal, em que se reclamam remunerações e indemnizações por férias não gozadas.

Das opiniões emitidas e estudos feitos, importa salientar o brilho, a elevação e a clareza com que o Professor de Direito Doutor Raul Ventura tratou da questão ao fazer a apreciação das soluções apresentadas no citado Parecer

do I. N. T. P. e no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 4 de Janeiro de 1947, com voto de vencido dum Ex.<sup>mo</sup> Conselheiro, publicado no «Diário do Governo», 2.<sup>a</sup> série, de 14 de Abril do mesmo ano.

Nesse notável estudo, «O Direito a férias, na lei e nas Convenções Colectivas», com que abre as suas páginas o Boletim do Ministério da Justiça, de Março de 1949, escreveu :

«Tudo se resume afinal, quer num caso quer noutro, em, por um lado, o direito às férias estar devidamente constituído antes do despedimento e, por outro lado, não existir preceito algum que extinga tal direito por virtude do despedimento, com ou sem justa causa.

Assim como a justa causa de despedimento não faz caducar o direito ao salário correspondente ao tempo de serviço prestado, não deve fazer caducar o direito a férias, anteriormente constituído.

E, se o direito subsiste, a sua violação dá lugar às sanções cominadas na lei.»

Creio, no entanto, não estar na intenção do Ilustre Professor atribuir sempre ao trabalhador despedido ou que se despediu a indemnização do triplo do ordenado correspondente ao período das férias (§ 4.<sup>o</sup> do art.<sup>o</sup> 7.<sup>o</sup> da lei 1.952), que a entidade patronal ainda podia conceder-lhe durante esse ano em curso, em que se verificou o despedimento.

No presente caso, a autora prestou serviço efectivo à ré durante mais de três anos. E a partir de 1 de Janeiro de 1949 tinha direito a gozar os vinte dias de férias, na data desse ano de 1949 que a ré escolhesse «dentro da conveniência dos serviços». Mas a ré despediu a autora, sem motivo, no dia 5 de Abril de 1949 e a autora não chegou a gozar as suas férias.

Aproveitando alguns destes factos e atendendo a que a autora casou em 5 de Maio de 1949 e acompanhou o marido para a África, admitamos outras hipóteses :

— a autora continuou ao serviço da ré até 5 de Maio, dia em que casou e faltou, não mais comparecendo ao serviço. E a ré despediu-a com esta justa causa ;

— a autora continuou ao serviço e, no dia 4 de Maio, participou à ré o seu casamento e ida para a África, pedindo desculpa de não ter podido avisar a ré, há mais tempo. E a ré procedeu com generosidade, dispensou o pagamento da indemnização por este despedimento sem o aviso prévio legal, e até lhe deu os parabéns e um presente de casamento ;

— o noivo da autora também estava ao serviço duma outra companhia de seguros, num cargo de chefia e de confiança. E, no dia 1 de Março, com maior antecedência do que a mínima contratual, comunicou à sua companhia que ia sair do País em 5 de Maio, para ocupar um outro lugar, que esperava conseguir. A companhia manifestou o seu desgosto, a grande dificuldade em preencher o lugar, ofereceu maior ordenado, etc. Mas o empregado não acedeu, invocou a sua vida particular e o próximo casamento, e manteve o despedimento, prontificando-se a arranjar um substituto e a fazer serão para ir instruindo o novo empregado em todos os assuntos pendentes. E assim se fez.

Ora, nestas e noutras correntes situações de despedimento, pode admitir-se que a entidade patronal seja obrigada a pagar a remuneração dos vinte dias de férias não gozadas no ano de 1949? ou ainda a remuneração correspondente aos sete dias de licença para casamento (estabelecida no § 5.º da cláusula 20.ª citada) ou a indemnização do triplo?

Ou pode um agente da Inspecção do Trabalho considerar seu dever levantar um auto de transgressão à companhia de seguros, punindo-a com multa e a referida indemnização do triplo da remuneração correspondente aos citados vinte dias de férias irrenunciáveis — §§ 3.º e 4.º do citado art.º 7.º?

E se a autora e o noivo forem pessoas sérias e recusarem tal indemnização, por entenderem que não tinham direito às férias do ano 1949 e recesarem praticarem um abuso do direito ou um locupletamento à custa alheia?

\*

\*      \*

Se atendessemos só aos art.ºs 7.º e 8.º da lei 1.952, teríamos de concluir sempre pela afirmativa, quanto à autora e ao noivo e a todo o trabalhador que satisfizesse aos requisitos exigidos nesses preceitos para haver direito às férias a gozar durante o ano do despedimento!

Mas há que atender ao preceito basilar do art.º 28.º do Estatuto do Trabalho Nacional: «Nas empresas deve ser consentido aos respectivos trabalhadores com serviço permanente um período, mesmo reduzido, de férias pagas em cada ano». E ao art.º 9.º, acrescentado à proposta da lei 1.952 pela Assembleia Nacional.

Já a Câmara Corporativa, no seu Parecer publicado no Diário das Sessões, de 21 de Janeiro de 1937, dizia: «Consagrado na lei o princípio da concessão de férias com vencimento, e estando esta condicionada, como é natural e se preceitua já no Estatuto do Trabalho Nacional (art.º 28.º) pela permanência na empresa...»

Mas foi a Assembleia Nacional que melhor interpretou e deu realidade ao preceito do Estatuto, acrescentando à proposta da lei 1.952 o art.º 9.º. Durante a Sessão de 29 de Janeiro de 1937, o deputado Dr. Pinto de Mesquita propôs a inserção do novo art.º 9.º. E o deputado Engenheiro Botelho Neves, depois de considerar que o aspecto económico da proposta foi o que mereceu maiores reparos e que esses reparos se fixaram principalmente na questão das férias, explicou:

«Quanto a concessão das férias aos empregados no comércio e em escritórios, suponho que não há necessidade de preocupações com as consequências de ordem económica, porque é sabido que se organiza uma escala de férias, que aqueles que ficam trabalhando terão de trabalhar um pouco mais para substituir o trabalho daqueles que vão em férias, e que, na prática, nada há mais a pagar, pois ninguém vem a admitir pessoal para trabalhar durante o período das férias daqueles que as estão gozando.»

E, na Sessão seguinte, o conhecido juriconsulto e autor do proposto art.º 9.º, depois aprovado por unanimidade, disse: «O Estatuto do Trabalho Nacional, que esta proposta, sob certos aspectos, pretende regularizar, é muito claro no sentido de marcar a existência das férias nos contratos de prestação de serviços... Parece-me, entretanto, que nós devemos deixar vincado, por qualquer modo, na proposta o nosso critério a tal respeito. Compreendemos perfeitamente o justo descanso a que o trabalho honrado dá direito; mas ele não deve ser desviado da função própria da lei, e é por essa razão que eu julgo da maior vantagem que se insira com nitidez o princípio de que durante as férias os trabalhadores que as estiveram gozando não poderão trabalhar ou servir outro patrão. Isto não estava na letra da lei; mas suponho que estava no seu espírito».

Também entendo que as palavras do art.º 28.º do Estatuto — «Nas empresas deve ser consentido aos respectivos trabalhadores com serviço permanente...» — se dirigem ao trabalhador que estava, está e tudo leva a crer que continuará a estar ao serviço da empresa.

Não podem dirigir-se aos trabalhadores já despedidos, aos trabalhadores com quem a empresa já não tem quaisquer relações de trabalho.

\*

\*            \*

Diz o Doutor Raul Ventura que o art.º 9.º estabelece um «princípio justificado, visto que as férias são destinadas a repouso e não a tornar possíveis lucros suplementares» (loc. cit. pág. 20).

Considera-se que as férias são «um repouso compensador de fadigas» (loc. cit. pág. 15) ou que «a regalia das férias nem sempre, portanto, corresponde a uma necessidade de retemperar um organismo depauperado pela fadiga mas antes a uma aspiração, aliás legítima, de inactividade e distracção» (Parecer da Câmara Corporativa) é certo que as férias são um intervalo na prestação do trabalho, mais longo que o de um dia de descanso semanal ou de um feriado e que o trabalhador utilizará como melhor entender.

Mas o contrato de trabalho mantém-se inteiramente e, em consequência, a relação jurídica criada por esse contrato: por isso o art.º 9.º. «A relação jurídica de trabalho mantém-se, embora se modifique». E acrescenta o Doutor Raul Ventura: «Sabido que o gozo de férias importa uma modificação da relação jurídica de trabalho, parece-nos que em vez de procurar sintetizar a natureza do instituto, convirá descrever o alcance dessa modificação, designadamente quanto a saber quais as obrigações do trabalhador que durante esse período cessam e quais as obrigações do patrão que se mantêm. Tudo se resume, da parte do empregado, na suspensão do dever de trabalhar e daqueles outros que pressupõem a actual prestação de trabalho. Os restantes deveres, como por exemplo, o de não fazer concorrência ao patrão e o de não divulgar os segredos técnicos e comerciais da empresa, mantêm-se inteiramente.

Quanto ao patrão, deixam indirectamente de ter aplicação os deveres que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, mantendo-se os restantes, excepto o pagamento do salário.

As quantias pagas durante as férias são, para todos os efeitos legais, ordenados ou salários». ... (loc. cit. págs. 23 e 24).

Sendo incontroverso que durante as férias se mantém a relação jurídica de trabalho, não pode deixar de se concluir que a extinção desta relação jurídica importa a extinção de todos aqueles direitos e obrigações que só podem ser exercidos e cumpridos pelo trabalhador e pela entidade patronal, durante as vigências do contrato de trabalho.

Após a cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma (no fim do prazo estipulado, por acordo, unilateral com ou sem justa causa, por morte, etc.), não tem o trabalhador direito a gozar férias a remunerar pelo seu ex-patrão. Nem precisa de férias. Nem se atingiria qualquer das finalidades das férias se fosse imposto um período de descanso a um trabalhador despedido e sem trabalho.

Nem a empresa pode ser obrigada a admitir no pavilhão ou colónia de férias que construiu para o seu pessoal, aquele operário que não quis continuar ao serviço ou que a empresa despediu por ser imoral, por ter agredido, furtado, etc. (ninguém pretenderá... que seja posto em liberdade e para gozar férias aquele operário preso por ter cometido um crime durante o trabalho).

Após a rescisão do contrato de trabalho, não há mais férias, nem outras regalias ou direitos que acompanham a prestação do trabalho e a manutenção do contrato de trabalho, como sejam a utilização do fato de trabalho, da habitação, do refeitório, da camioneta de transporte, dos serviços clínicos, maternidade, etc., fornecidos pela empresa aos seus trabalhadores.

E, não havendo direito a férias, não há direito a receber a respectiva remuneração ou indemnização. A penalidade estabelecida no § 4.º do art.º 7.º só é aplicável à entidade patronal que transgrediu, que não cumpriu a sua obrigação de dar férias pagas e não à empresa que ainda estava a tempo de dar as férias durante o ano, isto é, à que incorreu na falta de não ter dado férias durante o ano civil já findo, nem no trimestre seguinte, também já decorrido.

\*

\* \*

É assim improcedente esta reclamação da autora (baseada apenas no preceito legal e não em qualquer prejuízo) quanto à remuneração dos vinte dias de férias que a ré ainda podia conceder-lhe durante o ano de 1949, se o contrato de trabalho não fosse rescindido em 5 de Abril desse ano.

E talvez nada mais me cumprisse acrescentar nesta demasiado longa sentença, já que aos Tribunais compete conhecer e decidir as questões submetidas a julgamento, em harmonia com a legislação em vigor e sem pretenderem encontrar solução para outras questões ou problemas, que porventura só o legislador ou os interessados estão em condições de considerar.

No entanto, farei alusão a uma dúvida ou objecção que a decisão tomada pode sugerir.

Efectivamente, pretendo esclarecer que a conclusão de que a rescisão do contrato de trabalho extingue a relação jurídica de trabalho e designadamente o direito às férias que podiam ser concedidas em data posterior à da rescisão, não impede o trabalhador de sustentar e de fazer a prova de que o despedimento lhe trouxe o prejuízo de ficar sem férias, causado pela entidade patronal e indemnizável: apresento o caso do empregado que perguntou ao patrão se podia iniciar os seus doze dias de férias no dia 1 de Agosto de 1949, como nos anos anteriores. E o patrão respondeu-lhe que não lhe dava férias, pois talvez o viesse a despedir. E realmente, no dia 1 de Novembro, concedeu-lhe o prazo do aviso prévio do despedimento e o empregado prestou serviço até ao último dia do ano e saiu, ficando sem férias.

E muitas outras hipóteses se podem apresentar de rescisões de contratos de trabalho de que resultaram prejuízos para o trabalhador ou para a entidade patronal e a que devem ser atribuídas as correspondentes indemnizações, não previstas na lei 1.952.

Importa fixar que a indemnização estabelecida nos art.<sup>os</sup> 10.<sup>o</sup> e 14.<sup>o</sup> da lei 1.952 se refere só à reparação do prejuízo causado pela falta do aviso prévio da rescisão do contrato — o § 4.<sup>o</sup> do art.<sup>o</sup> 10.<sup>o</sup> manda atender a esse prejuízo, na realidade sofrido.

Mas da rescisão dum contrato de trabalho outros prejuízos podem resultar, sendo devidas as indemnizações, nos termos da lei geral: as disposições gerais do Código Civil sobre contratos e o seu cumprimento regem também os contratos de trabalho, à falta de preceito especial — vide os Acórdãos do Supremo Tribunal Administrativo, de 31 e 18 de Maio de 1948, publicados no «Diário do Governo», 2.<sup>a</sup> série, de 4 de Novembro e de 3 de Dezembro do mesmo ano.

O trabalhador despedido, com o prazo do aviso prévio estabelecido nos art.<sup>os</sup> 10.<sup>o</sup> e 14.<sup>o</sup> da lei 1.952, não tem direito à indemnização estabelecida nessas mesmas disposições para falta de concessão desse aviso. Mas pode ter direito a outras indemnizações, fazendo a prova dos prejuízos que lhe advieram do procedimento da entidade patronal ao rescindir o contrato, prejuízos que esta conhecia e podia ou devia evitar:

— a empresa que despede a operária na véspera de nascer um filho, para não lhe pagar o subsídio estipulado no art.<sup>o</sup> 17.<sup>o</sup> da lei 1.952; ou que despede na véspera do início das férias, para não lhas conceder e pagar; ou que despede o empregado por não consentir que este cumpra os seus deveres militares ou sindicais, etc.

— os casos raros da empresa que despediu o cobrador e não lhe restituiu uma caução; nem entrega a importância que o porteiro dispendeu na aquisição duma farda nova e só utilizável nesse estabelecimento; nem entrega o preço duma assinatura anual de caminho de ferro, que o encarregado de serviços teve de adquirir e ia utilizar para se deslocar ao local duma obra, etc.

Enfim, da rescisão dum contrato de trabalho podem resultar ou não pre-



juízos de vária ordem, tanto para o trabalhador como para a entidade patronal.

Nos termos gerais de direito, pode o prejuízo consistir numa perda ou diminuição do património — dano emergente; ou num lucro que não se obteve, impedindo o aumento do património — lucro cessante. E a indemnização de perdas e danos é devida e exigível pelo contraente prejudicado, quando o seu prejuízo resultou necessariamente da falta de cumprimento ou mau procedimento do outro contraente — nexo de causalidade.

Na falta de preceito especial aplicável (vide também o art.º 21.º da lei, 1.952, o art.º 35.º do decreto-lei 24.402, de 24 de Agosto de 1934, com a redacção do decreto-lei 26.917, de 24 de Agosto de 1936, os art.ºs 2.º, 3.º e 4.º do decreto-lei 31.280, de 22 de Maio de 1941 e os art.ºs 19.º e 21.º do decreto 36.173, de 6 de Março de 1947), este e outros princípios gerais de Direito, ainda tão bem expressos no nosso Código Civil, habilitam a encontrar a decisão justa de questões emergentes da rescisão de contratos de trabalho.

\*

\* \*

Por tudo o que deixo exposto e nos termos das disposições contratuais e legais citadas, julgo a acção procedente e provada em parte e, em consequência, condeno a ré a pagar à autora a indemnização de 4.400\$ (quatro mil e quatrocentos escudos), pelo despedimento sem motivo nem aviso prévio.

Custas na proporção do vencido, com o mínimo de procuradoria a favor da autora.

Registe e notifique.

Lisboa, 6 de Maio de 1950. — *Vasco Marinho de Almeida Homem de Melo.*

#### A N O T A Ç Ã O

Em Portugal não se pode dizer que o direito do trabalho tenha sido favorecido pelos fados. No aspecto legislativo, ainda não se conseguiu o equilíbrio entre leis que são sistemas orgânicos... de lacunas e outras que atabafam pela espessura da minuciosidade. No campo doutrinário, quando um ou outro curioso tenta a medo uma invasão, ou é recebido com a estranheza de quantos se tinham habituado a considerar aquele terreno como insusceptível de cultura e destinado a ser atravessado, mediante

faca e machado, quando a necessidade o impunha absolutamente, ou ele próprio se perde nas regiões inóspitas da sua fantasia, criando os monstros que esta lhe sugere, por não poder encontrar as realidades que a vida apresenta.

Para cúmulo, criou-se a ideia absurda de que o «social» dispensa o «jurídico», e entre os empurrões daquele e os suspiros deste, consagrou-se uma «equidade» iníqua, construída com ideias feitas e lugares comuns.

Chega a haver vergonha de estudar e expor direito do trabalho, como se faria em qualquer outro ramo de

direito, desperdiçando-se por esta forma um sentimento que tão útilmente poderia ser usado noutras ocasiões.

No meio destes elementos que a poderiam ter arrastado para perigosas regiões, a jurisprudência dos tribunais de trabalho tem sabido firmar uma posição merecedora de reconhecimento tanto maior, quanto o isolamento em que se encontra. Os tribunais de primeira instância e a Secção respectiva do Supremo Tribunal Administrativo fornecem o único material sólido de construção, sendo por isso lamentável que não se tenha ainda providenciado para recolher a obra daqueles primeiros tribunais, que só esporadicamente aflora em publicações, quando, até para elucidação do próprio legislador, conviria que fosse lida, analisada, discutida e encorajada.

A comodidade dos comentadores leva a publicar e a dar relevo quase sempre a decisões de que eles discordam. Só uma publicação total ou parcialmente destinada ao direito do trabalho poderia proceder à ampla e desinteressada sistematização, cada dia mais necessária.

A sentença acima publicada revela especial cuidado de análise das realidades e elegância nas soluções encontradas. A discordância que vou manifestar não impede o reconhecimento dessas qualidades, a que, aliás, há muito nos habituou o distinto magistrado que a assina.

Segundo a sentença, pelas respostas dadas ao questionário ficou provado que «o director técnico da ré informou a autora que a Administração resolveu suspendê-la dos seus serviços, que esta deixou imediatamente». Não foi provado qualquer outro acto da ré

que importasse despedimento. Ao contrário, provou-se que a ré, dias depois, disse à autora que podia retomar o serviço e que esta recusou o reatamento das relações normais, por se considerar despedida.

Não cabe na índole deste comentário a exposição de todos os requisitos formais e substanciais do despedimento, assunto que trato a pág. 215 desta Revista, no estudo sobre a «Extinção da relação jurídica de trabalho». Não posso, porém, concordar com a intenção de rescindir o contrato que a sentença considera implícita no provado intuito de suspender.

É certo que a nossa lei não prevê a suspensão das relações jurídicas de trabalho por imposição unilateral, mas a consequência desta falta de consideração não é a rescisão do contrato. Com efeito, a entidade patronal não quer extinguir as relações jurídicas, mas apenas suspendê-las temporariamente. Pode discutir-se, em hipóteses de suspensão prolongada, se a verdadeira intenção não será a de rescindir o contrato, mas, em casos como o presente, as duas intenções são a meu ver nitidamente distintas. No sentido correcto tinha já julgado o Supremo Tribunal Administrativo, por acórdão de 21 de Dezembro de 1948 (D. G. 12/8/49).

Se a intenção de suspender é essencialmente diversa da de rescindir o contrato, o tratamento jurídico da suspensão como despedimento só poderia resultar ou de expressa equiparação legal — que no nosso direito não existe — ou de consequência necessária da ilicitude da suspensão. No sistema legal português de justas causas de despedimento, a suspensão ilícitamente ordenada pela entidade pa-

tronal pode constituir justa causa para o trabalhador se despedir, mas não permite que este se considere despedido por essa forma.

Por outro lado, durante o período de suspensão, a entidade patronal continua obrigada a pagar os salários, porque o trabalho não foi prestado devido a «facto do outro contraente» e, portanto, ela não pode deixar de cumprir as suas obrigações contratuais. Quer dizer: o único efeito da suspensão é a *mora creditoris* na prestação de trabalho, continuando o trabalhador a ter direito ao salário normal, correspondente ao tempo da suspensão.

A «falta de disposição patronal de continuar a pagar a remuneração estipulada» referida na sentença não é clara, pois que, se respeita apenas aos salários durante a suspensão, não manifesta intenção de rescindir; se se trata de disposição futura ilimitada, parece-me irrelevante enquanto não se traduza concretamente na falta de pagamento, altura em que constitui justa causa para o trabalhador se despedir, conforme o n.º 3.º da alínea a) do art.º 12.º da lei n.º 1.952.

O mau tratamento, a desconsideração e o incómodo poderiam ser da mesma forma justas causas para demissão, por parte do trabalhador mas não constituem, em si, despedimento.

Concluo, pois, que os elementos referidos na sentença não permitem admitir um despedimento ilícito. Deixando de comparecer ao serviço, foi o empregado que abandonou o trabalho, isto é, que se demitiu.

O principal objecto desta sentença é um problema relativo ao direito ao gozo de férias remuneradas. Trata-se

de saber se tem direito a indemnização — e qual o quantitativo desta — o empregado despedido durante o ano de 1949, sem que tenha gozado as férias «que poderia gozar até ao fim desse ano».

O problema aparece desenvolvidamente versado, até porventura — como o próprio magistrado signatário é o primeiro a notar — em estilo pouco usual em decisões judiciais e que melhor se coadunaria com um estudo doutrinal. A responsabilidade disso cabe, porém, à falta de discussão extrajudicial deste e doutros problemas, que dificulta a sua consideração pelos tribunais.

A sentença refere-se, por mais que uma vez, a um artigo que sobre «O Direito a Férias» publiquei no Boletim Oficial do Ministério da Justiça. Para este artigo remeto quanto aos fundamentos das opiniões que proponho à decisão agora publicada. Resumirei apenas a posição fundamental então assumida.

A lei n.º 1.952, ao tratar do direito a férias, não exige que, para o gozo de cada período de férias, se faça prova de um período anterior de trabalho (porventura, um ano) com certas características. Uma vez que o empregado tenha prestado mais de um ano de bom e efectivo serviço, passará a ter, de futuro, direito a um período de férias *em cada ano civil*.

Sejam quais forem as críticas que possam ser movidas ao legislador pela criação deste sistema, parece-me impossível deixar de o reconhecer como verdadeiro e único sistema criado pela nossa lei.

*Em cada ano civil* o empregado tem direito a gozar um período de férias. A entidade patronal pode de-

terminar a época do ano em que as férias são gozadas, mas não pode deixar de as fazer gozar dentro do ano civil ou do trimestre seguinte.

O direito ao gozo de férias não se constitui no dia fixado pela entidade patronal, mas *no início do ano civil*. Não vejo outra maneira de interpretar as palavras legais sem as desvirtuar, pois que «ter o direito de gozar férias *em cada ano civil*» é necessariamente ter esse direito desde que começa cada ano civil. Doutra forma, poderá ser gozo de férias *depois de cada ano civil, por cada ano civil*, mas não *em cada ano civil*.

Por outras palavras: o empregado só tem direito de interromper o serviço para gozo de férias no dia que para tal for fixado pelo patrão, mas este está obrigado, desde o dia 1 de Janeiro de cada ano, a fixar dentro desse ano a data daquela interrupção, e a determinar ou permitir esta, quando aquela data chegar.

A nenhuma outra obrigação é, neste assunto, adstrita a entidade patronal, de modo que a sanção cominada no § 4.º do art.º 7.º da lei 1.952 a ela se refere.

Despedido o empregado antes de ter gozado as férias a que tinha direito desde 1 de Janeiro desse ano, a entidade patronal violou o preceito legal atributivo do direito a férias, visto que as férias supõem a manutenção das relações jurídicas de trabalho e, mediante a denúncia, estas foram extintas.

Para que assim não fosse, deveria o despedimento constituir facto extintivo do direito a férias, já constituído, mas não me parece que a lei atribua ao despedimento este efeito extintivo, mesmo que distingamos as

várias modalidades de despedimento. Se o despedimento é ilícito (sem justa causa e sem aviso prévio), é absurdo que extinga o direito a férias, pois por esta forma atribuir-se-ia ao patrão um benefício por virtude do facto ilícito praticado.

Quanto ao despedimento lícito, observados os prazos de aviso prévio, nada impedia o patrão de conceder as férias e marcar o início do prazo para o termo das férias. Se assim não procedeu, não cumpriu a sua obrigação legal.

Quanto ao despedimento com justa causa, parece-me que também deve o patrão ordenar a interrupção do serviço para férias e denunciar o contrato desde o termo daquelas. Com efeito, a justa causa não é, por si, um facto extintivo das relações de trabalho, mas um facto secundário que habilita à prática lícita de um facto principal extintivo daquelas relações — a denúncia. Verificado o facto que pode constituir justa causa, o patrão *pode* rescindir o contrato com efeitos imediatos, isto é, sem diferimento pelos prazos legais ou convencionais, mas nada impede que as relações durem ainda algum tempo, (embora devam durar em circunstâncias capazes de mostrar que a relação não pode continuar normalmente). Assim, afigura-se-me que o patrão tem possibilidade material e jurídica de ordenar as férias e de proceder ao despedimento para quando as férias terminarem.

O exame da sentença proporcionará ocasião para pormenorizar estes princípios.

A sentença admite que «a partir de 1 de Janeiro de 1949 (a autora) tinha direito a gozar os vinte dias de férias

pagas», isto é, concorda com o momento constitutivo do direito a férias que acima determinei. Deveria, portanto, para negar a indemnização, mostrar ou que esse direito foi satisfeito ou que se extinguiu. Nada, porém, nela se encontra, nem num sentido nem noutro.

Enumera a sentença uma série de hipóteses, em que lhe parece evidente que não deve ser paga a indemnização por falta de concessão de férias e eu nada tenho a opor a essas hipóteses, notando, contudo, que elas não contrariam as opiniões expostas no meu citado artigo, nem contribuem para defender a sustentada pela sentença. Na verdade, em todas essas hipóteses trata-se de demissões por parte do empregado e não despedimentos devidos à entidade patronal, como acontece na sentença presente e acontecia no acórdão do S. T. A. de 4 de Janeiro de 1947, a que me reportava nas citadas passagens daquele meu artigo. Ora, dentro dos princípios acima expostos encontra-se facilmente solução para as hipóteses de demissão do trabalhador, com efeitos imediatos ou com diferimento menor que o período de férias devido: nesses casos, o patrão não cumpre a sua obrigação, porque é impossibilitado de cumprir por virtude de um facto do outro contraente e, portanto, possui a seu favor uma causa justificativa.

Quanto ao despedimento por virtude de abandono do lugar, afigura-se-me que, uma vez provado o abandono do lugar, houve rescisão do contrato pelo trabalhador, visto que por essa forma este manifesta a intenção de não manter as relações contratuais. Mesmo, porém, que assim não se en-

tenda e que se considere o abandono do lugar como simples justa causa para despedimento — orientação errônea de certas leis estrangeiras e de alguns contratos colectivos — afigura-se-me que persiste uma causa justificativa do não cumprimento da obrigação de conceder férias: a ausência do trabalhador não permitiu que a entidade patronal procedesse à modificação que as férias supõem. Note-se, porém, que neste caso a indemnização deixa de ser devida, não com justa causa mas porque a ausência foi o único facto determinante da falta de gozo de férias.

Os art.<sup>os</sup> 28.º do Estatuto do Trabalho Nacional e 9.º da lei 1.952, que a sentença chama à colação, bem como os trabalhos preparatórios da lei 1.952, não me desviam desta orientação.

O art.º 28.º do Estatuto é muito mais vago que os correlativos preceitos da lei 1.952 e por isso nada contribui para o entendimento destes. Quanto à «permanência» nele referida, acho muito forçada a interpretação proposta na sentença, parecendo-me mais natural que corresponda aos «quadros permanentes» requeridos pelo art.º 7.º da lei 1.952.

O art.º 9.º da lei 1.952 não afecta a minha construção, porque se coaduna perfeitamente com ela.

Nos trabalhos preparatórios transcritos nada vejo que me contrarie, como aliás é natural por se referirem a um preceito — o art.º 9.º — que nada contém de essencial para o problema.

Maior importância apresenta a parte seguinte da sentença, baseada na natureza jurídica do período de férias, que constitui simples modifica-

ção da relação jurídica de trabalho e à face da qual «... não pode deixar de se concluir que a extinção desta relação jurídica importa a extinção de todos aqueles direitos e obrigações que só podem ser exercidos e cumpridos pelo trabalhador e pela entidade patronal, durante a vigência do contrato de trabalho.»

Eu não sustento, porém, que as férias devem ser gozadas depois da rescisão do contrato de trabalho, mas que devem ser concedidas antes de o contrato ser denunciado. Após a rescisão do contrato, não há lugar a férias, mas é exactamente por isso que o patrão deve conceder as férias antes de despedir e que, despedindo antes de as ter concedido, se coloca, por si próprio, em impossibilidade de cumprir a lei e portanto a viola. Deve conceder as férias e só a seguir rescindir o contrato.

Isto não significa que «seja posto em liberdade e para gozar férias aquele operário preso por ter cometido um crime durante o trabalho». Bem sei que pode parecer chocante que o patrão deva conceder férias antes de considerar rescindido o contrato de um operário que a isso deu causa por agressão, difamação, desonestidade ou facto semelhante, mas encaro as coisas por outro prisma. Desde o início do ano civil que o patrão poderia ter ordenado o gozo de férias e só o interesse próprio o levou a diferir esse momento; afigura-se pois justo que ele sofra as consequências daquele seu interesse. Podia ter marcado as férias antes dos factos que justificam o despedimento; os riscos do diferimento das férias devem correr por sua conta.

Por outro lado, nem todas as jus-

tas causas de despedimento são actos criminosos ou imorais do trabalhador, pois naquela categoria se incluem também factos inocentes, como a doença, e factos relativos à própria entidade patronal. Com que fundamento legal se estabelece distinção dentro das justas causas de despedimento, para que umas extingam e outras não extingam o direito ao gozo de férias? Ou que razão há para que qualquer justa causa — facto relativo ao patrão ou facto inocente do trabalhador — extinga aquele direito?

Na parte final da sentença tenta-se uma construção destinada a conceder ao trabalhador certa indemnização pela falta do gozo de férias. Essa construção não é, porém, aceitável, por serem contraditórios os elementos que a constituem.

De quanto se lê anteriormente na sentença, tinha eu concluído que, segundo ela, tendo o empregado sido despedido com justa causa, pode a entidade patronal deixar de conceder as férias. Nesta última parte, leio, porém, que pode, nessas circunstâncias, haver lugar a indemnização, porque «a indemnização de perdas é devida e exigível pelo contraente prejudicado, quando o seu prejuízo resultou necessariamente da falta de cumprimento ou mau procedimento do outro contraente — nexo de causalidade» e sou levado a deduzir que, afinal, a falta de gozo de férias é uma falta de cumprimento ou mau procedimento. Com efeito, como o despedimento — por hipótese — é acompanhado de justa causa, só a falta das férias pode receber aqueles qualificativos.

Ora, embora também eu admita que um despedimento possa causar

prejuízos indemnizáveis nos termos gerais de direito, já não posso deixar de indemnizar estes prejuízos na medida que a lei especialmente determinar. Se, portanto, o trabalhador foi prejudicado por não lhe terem sido concedidas as férias a que tinha direito, este acto ilícito só pode ser indemnizado nos termos gerais, se a lei não estabelecer indemnização especial. No nosso caso, a indemnização especial está consagrada no § 4.º do art.º 7.º da lei 1.952.

Quer dizer: não vejo maneira de sair desta alternativa: ou a falta de concessão das férias é lícita por virtude do despedimento com justa causa — e nenhuma indemnização é devida; ou é ilícita e passa a ser devida a indemnização especialmente fixada naquele parágrafo. O meio termo em que a sentença pretende fixar-se não tem, a meu ver, possibilidade de defesa.

*Raul Ventura*