

de segundo-ajudante, a que se referem os avisos n.º 9199/2003, 9200/2003, 9201/2003, 9202/2003 e 9203/2003, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 203, de 3 de Setembro de 2003.

3 — O presente concurso rege-se pelas disposições legais pertinentes do Regulamento e do decreto-lei acima citados.

4 — Os requerimentos de admissão ao concurso, manuscritos pelos interessados, serão dirigidos ao director regional da Administração da Justiça, com a indicação da respectiva identificação, categoria funcional, classe pessoal e classificação de serviço, e enviados para a Direcção Regional de Administração da Justiça, Avenida de Calouste Gulbenkian, 3, 4.º, apartado 4741, 9001-801 Funchal.

4.1 — Os candidatos que se habilitem a mais de um lugar deverão indicar no requerimento a ordem de preferência do serviço a que se candidatam.

5 de Janeiro de 2005. — A Chefe de Gabinete, *Andreia Jardim*.

**Aviso n.º 3/2005/M (2.ª série).** — Por despacho do Vice-Presidente do Governo Regional de 22 de Dezembro de 2004, foi nomeado o funcionário Alfredo José Fernandes Gonçalves, escrivão do Cartório Notarial de Vagos, para o lugar de segundo-ajudante da Conservatória dos Registos Civil, Predial e Cartório Notarial do Porto Santo, ficando exonerado das anteriores funções à data da aceitação do novo lugar.

Esta despesa tem a dotação assegurada pelo Cofre dos Conservadores, Notários e Funcionários de Justiça, nos termos do preceituado no artigo 66.º do Decreto-Lei n.º 519-F/79, de 29 de Dezembro.

7 de Janeiro de 2005. — A Chefe de Gabinete, *Andreia Jardim*.

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Acórdão n.º 619/2004/T. Const. — Processo n.º 555/2004.** — Acordam na 3.ª Secção do Tribunal Constitucional:

**I — Relatório.** — 1 — Nos presentes autos, vindos do Supremo Tribunal de Justiça, em que figura como recorrente Transportes Aéreos Portugueses, S. A., e como recorridos Maria Dulce da Palma Amaro Miguel Rosa e outros, os ora recorridos intentaram a acção declarativa comum contra a ora recorrente, pedindo, nomeadamente, a condenação da ré no pagamento das indemnizações a que alude o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, por ter obstado ao gozo efectivo de férias nos anos de 1999, 2000 e 2001. A acção foi, neste ponto, julgada procedente pelo Tribunal de Trabalho de Lisboa.

2 — Inconformada, apelou a ora recorrente para o Tribunal da Relação de Lisboa, o qual confirmou o julgado em 1.ª instância. De novo inconformada, interpôs recurso de revista para o Supremo Tribunal de Justiça, concluindo deste modo a sua alegação:

«I — O período mínimo, legal ou convencional, de férias consagrado não é irrenunciável relativamente a trabalhadores que, por mútuo acordo, apenas trabalham uma parte do ano — não lhes sendo aplicável a norma do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 874/76.

II — Estando provado que a razão dos acordos de pré-reforma foi fazer regressar os recorridos ao activo por sete meses (Abril a Outubro), durante o denominado Verão IATA, ou seja, a época alta da actividade a que a ré se dedica, o n.º 1 do artigo 236.º do Código Civil impede que o sentido da declaração constante da cláusula 2.ª dessa adenda possa ser a de que as férias dos recorridos viessem a ser gozadas durante esse mesmo período de sete meses, porque não podia a recorrente, razoavelmente, contar com esse entendimento — sendo até sustentável que os recorridos conheciam a vontade real da recorrente, que era a de tê-los efectivamente ao serviço todo o Verão IATA e não interromper esse período para gozo de férias.

III — Ainda se entendesse duvidoso o sentido da declaração, o artigo 237.º imporia a mesma solução, por ser a que conduz ao maior equilíbrio das prestações.

IV — Não existe norma que possa ser aplicada, quer directamente quer por via analógica, à marcação de gozo de férias no caso em que os recorridos se encontram, e, por isso, deve a situação ser resolvida segundo a norma que o intérprete criaria, se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema — n.º 3 do artigo 10.º do Código Civil.

V — O espírito do sistema de férias assenta na necessidade de interrupção anual do trabalho prestado continuamente, por razões higiénicas e sociais, além das que se ligam à produtividade do trabalho, pelo que, relativamente ao trabalhador que, mercê do acordo de pré-reforma, apenas trabalha uma parte do ano e está inactivo na restante parte nada postula que deva também interromper o período do ano em que trabalha para gozo das férias.

VI — A norma que o intérprete criaria, dentro do espírito do sistema, seria a de reconhecer aos recorridos o direito a férias pagas, mas não o seu gozo no período de trabalho acordado nos termos das adendas celebradas com a recorrente.

VII — A pretensão dos recorridos excede manifestamente o fim social e económico do direito a férias, pelo que constitui abuso de direito: eles repousam 5 meses por ano, pelo que é excessivo que exijam gozar a totalidade das férias a que têm direito justamente no curto período em que regressam ao activo, como se estivessem na mesma situação material dos trabalhadores que trabalham continuamente 11 meses por ano.

VIII — Sustentar terem os recorridos, que só trabalham sete meses por ano, o direito à interrupção dessa prestação de trabalho para gozo de férias nos mesmos termos que o têm os trabalhadores que estão continuamente ao serviço seria tolerar uma solução igual para casos diferentes — violação do princípio da igualdade insito no artigo 130.º da Constituição.

IX — Essa interpretação conduziria ao absurdo de sustentar que, caso a pré-reforma fosse interrompida para prestarem trabalho [...] em um mês por ano, os recorridos estariam esse mês não a trabalhar mas... de férias!

X — Não está provado que a apelada tenha obstado ao gozo das férias dos apelantes.

XI — Pelo contrário, resulta da sentença recorrida que os apelantes gozaram as férias, mas não no período do Verão IATA, em que regressaram ao activo da situação de pré-reforma em que estavam, regresso esse acordado entre eles e a apelada, por se tratar do período de maior serviço da apelada — o que bastaria para tornar abusiva a sua pretensão à luz do artigo 334.º do Código Civil.

XII — A sanção do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, é gravosa, justifica-se para punir de forma pesada os empregadores que impedem o gozo de férias na situação paradigmática em que os trabalhadores estão continuamente ao serviço e carecem em absoluto de uma interrupção anual para certos fins higiénicos e sociais completamente indisputáveis.

XIII — Já se afigura excessiva se aplicada numa situação em que não está em causa vedar aos trabalhadores a sua interrupção anual de descanso, mas antes uma diferença de entendimentos acerca do momento em que as férias devem ser gozadas, diferença de entendimentos essa provocada (e por isso legitimada) pela circunstância de tais trabalhadores estarem em situação inactiva e apenas serem chamados (por acordo com eles) a trabalhar em certo período do ano.

XIV — Se estão inactivos cinco meses por ano, as razões higiénicas e sociais que tornam as férias irrenunciáveis, e justificam previsão de pesadas sanções para o desrespeito da obrigação de permitir o gozo de férias, não colhem.

XV — Sendo materialmente diferente a situação dos trabalhadores no activo em situação normal (prestação de trabalho anualmente contínua) e a dos recorridos, e apenas se justificando em relação aos primeiros que a violação do seu direito ao repouso seja susceptível de sanção gravosa para a entidade empregadora.

XVI — O artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na interpretação que resulte na imposição à entidade empregadora do pagamento da indemnização aí prevista, quando esteja em causa o gozo de férias dos trabalhadores que regressam temporariamente ao activo e interrompem a situação de pré-reforma, é contrário à Constituição, por violação dos seus artigos 13.º e 59.º, n.º 1, alínea d).»

3 — Por acórdão de 24 de Março de 2004, o Supremo Tribunal de Justiça negou a revista. Escudou-se, para isso, na seguinte fundamentação:

«3 — Fundamentação de direito. — A única questão a dirimir consiste em saber se os trabalhadores que se encontrem num regime de pré-reforma, mas tenham acordado com a entidade patronal o regresso ao pleno exercício de funções durante um período limitado de tempo, em cada ano civil, beneficiam do direito a férias na proporção do tempo efectivo de trabalho, e se lhes deve ser pago, conseqüentemente, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, a título de indemnização, por violação desse direito, nos termos previstos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

As instâncias pronunciaram-se no sentido afirmativo, invocando, no essencial, o carácter vinculativo do direito a férias. Porém, a ré, ora recorrente, argumenta que uma tal interpretação do direito contraria o sentido normal da declaração negocial expressa no acordo celebrado entre as partes, tendo em conta que estas, através desse acordo, pretenderam interromper a situação de pré-reforma em que os trabalhadores se encontravam para que estes, temporariamente, pudessem prestar serviço efectivo à empresa; e acrescenta que a invocação do direito a férias pelos trabalhadores no limitado período de tempo a que se circunscreve a sua actividade laboral, quando estes continuam a beneficiar de longos períodos de inactividade, por virtude da sua situação de pré-reforma, corresponde a um abuso de direito, e contraria os preceitos constitucionais dos artigos 13.º e 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República Portuguesa.

Afigura-se, porém, que sem razão.

A pré-reforma é legalmente definida como a situação de suspensão ou redução da prestação de trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber da entidade empregadora uma prestação pecuniária mensal até à data em que se verifique qualquer dos seguintes eventos: passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez; regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora; cessação do contrato de trabalho (artigos 3.º e 11.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 261/91, de 25 de Julho, diploma entretanto revogado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mas cuja disciplina passou a constar do novo Código de Trabalho — artigos 356.º e seguintes).

A situação de pré-reforma depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador e deverá constar de documento escrito que deverá especificar, designadamente, a forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 261/91).

No caso vertente, constatando-se que as partes celebraram um acordo de pré-reforma e, simultaneamente, através de uma adenda, previram a interrupção dessa mesma situação relativamente ao período de Abril a Outubro de cada ano, durante o qual o contrato de trabalho ‘retoma a plenitude dos seus efeitos’, estamos, em rigor, não perante uma situação típica de pré-reforma, mas antes de redução da prestação do trabalho, a qual possa confinar-se não a todo o período do ano civil mas a uma parte dele (embora, na parte remanescente, o trabalhador mantenha o direito a uma prestação pecuniária).

Mas mesmo que assim não fosse, o acordo pelo qual se permite a um trabalhador, durante um certo período, retomar o serviço efectivo, reconstituindo na plenitude o vínculo contratual anteriormente existente, e interrompendo a situação de pré-reforma, teria necessariamente de entender-se como um contrato de trabalho a tempo parcial (Lei n.º 103/99, de 26 de Julho), ou, noutra perspectiva, como um contrato de trabalho a termo, sucessivamente renovado para cada ano civil até à extinção da situação de pré-reforma por efeito da verificação de qualquer das outras situações de extinção desse regime contempladas no citado artigo 11.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 261/91.

Aliás, é a própria a lei a referir que a situação de pré-reforma se extingue pelo ‘regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora’, o que significa que uma das situações que poderão justificar a alteração do regime de pré-reforma é a atribuição de funções correspondentes aos trabalhadores no activo.

Encarando a situação dos autos como uma redução da prestação do trabalho ou como um contrato a tempo parcial ou um contrato a termo, é patente que os trabalhadores mantêm os direitos inerentes ao seu vínculo laboral relativamente ao período de tempo em que, por interesse comum das partes, esse vínculo se mantém ou ressurgir, consoante a modalidade jurídica que se considere ao caso aplicável.

Ora, a lei declara, com toda a clareza, que ‘os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil’, e que esse direito ‘é irrenunciável’ (artigo 2.º, n.ºs 1 e 4, do Decreto-Lei n.º 874/76), acrescentando ainda que ‘o direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil’, com ressalva apenas dos casos em que o início da prestação de trabalho tenha lugar no decurso do 1.º ou do 2.º semestre, em que tem aplicação o regime expressamente especificado para essas situações (artigo 3.º, n.º 1). Esclarece ainda o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 874/76 que ‘os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço’.

Resulta com evidência destes dispositivos legais que o direito a férias é não só irrenunciável como tem lugar relativamente a qualquer situação laboral, e ainda que o trabalhador se encontre vinculado por períodos de tempo que não abrangem um ano civil completo. De onde decorre que os trabalhadores que permaneçam inactivos uma parte do ano, quer porque se encontram em regime de tempo parcial quer porque são admitidos a termo, conservam, apesar disso, o seu direito a férias, sucedendo apenas que o cálculo do período de férias é estabelecido proporcionalmente ao tempo efectivo de prestação de trabalho, na correspondência de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

É isso é assim pela linear razão de que o direito a férias se efectiva com a prestação de trabalho e, como tal, só poderá reportar-se ao período de actividade laboral, isto é, ao período em que o trabalhador mantém o vínculo laboral e, por via disso, exerce (e tem o dever de exercer) as respectivas funções.

Sendo este um regime vinculativo, não se vê como é que uma declaração negocial possa ser interpretada — como pretende a recorrente — no sentido de afastar o direito dos trabalhadores ao gozo de férias. O reconhecimento, na adenda ao acordo de pré-reforma, de que o contrato de trabalho retoma a plenitude dos seus efeitos, durante o período de interrupção de pré-reforma (cláusula 28), apenas pode ser entendido como significando que os trabalhadores ficam investidos nos direitos e deveres inerentes ao seu vínculo contratual,

e entre os quais se inclui, necessariamente, o direito a férias. Mas, a admitir-se, que as partes, ao aceitarem o aludido acordo quiseram afastar o regime jurídico das férias, impondo uma prestação de trabalho ininterrupta durante todo o período laboral contratualmente previsto, então essa cláusula é nula por violar disposição legal imperativa — artigo 294.º do Código Civil — e, como tal, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da LCT, deve considerar-se substituída pelos preceitos imperativos que regulam a mesma matéria.

Ou seja, ou a sobredita declaração negocial é interpretada conforme a lei, como aliás sugere a cláusula 28 da adenda — implicando o reconhecimento do direito a férias —, ou haverá de ter-se como nula, com os efeitos decorrentes do artigo 14.º, n.º 2, da LCT (em sintonia com o disposto no artigo 289.º do Código Civil), o que conduz a um mesmo resultado.

Neste contexto, mal se compreende que o exercício do direito que os autores invocam na presente acção possa ser considerado ilegítimo na base do disposto no artigo 334.º do Código Civil, ou que a interpretação agora feita do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76 possa ser tida como inconstitucional, por violação dos artigos 13.º e 59.º, n.º 1, alínea d), da lei fundamental. Como o acórdão recorrido já fez notar, para que ocorra o abuso de direito é necessário que o seu titular tenha excedido manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.

Analisando a questão no plano em que a recorrente a coloca — a desconformidade do exercício do direito com as razões sociais ou económicas que o legitimam —, é preciso dizer, antes do mais, que, no caso concreto, os autores limitaram-se a exercitar um direito que a própria lei reconhece como sendo *irrenunciável*. E, como se explanou, a irrenunciabilidade desse direito aplica-se mesmo que o trabalhador se encontre em regime de redução da prestação laboral. O direito a férias é proporcional à quantidade de trabalho prestado e só se efectiva se e quando o trabalho for prestado. Não pode, pois, afirmar-se que os trabalhadores em causa deveriam gozar as suas férias no período de inactividade, quando é certo que a inactividade não implica um qualquer direito a férias, o qual terá de reportar-se, necessariamente, aos períodos de trabalho, dentro do condicionalismo específico em que o trabalhador labora. Não há, por isso, aqui um qualquer desvio ao fim social ou económico do direito e, pelo contrário, o direito é accionado, precisamente, dentro dos limites e de acordo com os critérios legais da sua atribuição.

Além disso, o artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76 não enferma de qualquer inconstitucionalidade. Por um lado, como já se sublinhou, o direito a férias é atribuído na proporção da prestação de trabalho, pelo que não há qualquer afronta ao princípio da igualdade quando o direito é também reconhecido a trabalhadores a tempo parcial: os trabalhadores em regime de tempo completo beneficiam de um período de férias de 22 dias úteis, ao passo que nos demais casos o período de férias é estabelecido por correspondência ao tempo de trabalho efectivamente prestado, na proporção de 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho. Se esse critério não teve aplicação prática na presente situação, como se depreende do exposto na sentença de 1.ª instância (fls. 124-125), isso deve-se a considerações que não relevam da interpretação feita relativamente ao citado artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76. Por outro lado, reconhecendo a Constituição um direito ao repouso e ao lazer e a férias periódicas pagas, que deverá ser entendido como um direito análogo aos direitos, liberdade e garantias, não se vê como é que uma leitura mais abrangente da norma, favorecendo uma concretização mínima desse direito, por forma a incluir situações de redução da prestação de trabalho ou de trabalho parcial ou incompleto, poderá ser arguida de inconstitucionalidade; e, ao contrário, seria uma interpretação restritiva, como aquela que preconiza a recorrente, que poderia afectar o conteúdo essencial do direito, e, por isso, o âmbito de protecção jurídica da norma, inconstitucionalizando-a (cf. Vieira de Andrade, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 2.ª ed., Coimbra, p. 287) [...].

6 — Decisão. Termos em que acordam em negar a revista e confirmar a decisão recorrida.»

4 — É desta decisão que vem interposto, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 70.º da Lei do Tribunal Constitucional, o presente recurso, através de um requerimento com o seguinte teor:

«Notificados do, aliás douto, acórdão de fls. [...] que negou provimento ao recurso, e não se conformando com o mesmo, vêm dele interpor recurso ao Tribunal Constitucional, o que fazem nos seguintes termos:

1 — O recurso é interposto ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 70.º da Lei n.º 28/82, de 15 de Novembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 85/89, de 7 de Setembro.

2 — Pretende-se ver apreciada a questão da inconstitucionalidade da norma da cláusula 46.ª, n.º 1, do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1994

[admissível, conforme decidido no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/97, de 14 de Maio de 1997 (p. 21/95), *Boletim do Ministério da Justiça*, 467, 129] e das normas dos artigos 8.º e n.º 4 do artigo 2.º, ambos do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na interpretação que no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça delas se faz, no sentido de resultar das mesmas que, no caso dos autos, a marcação e gozo das férias a que os recorridos tenham direito ocorra no período em que está acordada a interrupção da suspensão do contrato de trabalho, devido a pré-reforma, e combinada a prestação de trabalho.

3 — Pretende-se ainda ver apreciada a questão da inconstitucionalidade da norma do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na interpretação que no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça dela se faz e que resulta na imposição à entidade empregadora do pagamento da indemnização aí prevista, quando esteja em causa o gozo de férias dos trabalhadores que regressem temporariamente ao activo e interrompem a situação pré-reforma.

4 — As normas em causa, nas indicadas interpretações, violam o princípio constitucional da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição Republicana Portuguesa, os princípios constitucionais da proporcionalidade e da confiança e ainda a norma do seu artigo 59.º, n.º 1, alínea d).

5 — Os ora recorrentes suscitaram tais questões de inconstitucionalidade logo na contestação oferecida na 1.ª instância, e nas alegações do recurso de apelação e de revista que interuseram nos autos.»

5 — Em face deste requerimento, proferiu o relator o seguinte despacho:

«1 — A recorrente pretende ver apreciada a inconstitucionalidade 'da norma da cláusula 46.ª, n.º 1, do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1994 [admissível, conforme decidido no Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 368/97, de 14 de Maio (p. 21/95), *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 467, p. 129].'

Acontece, porém, que, pelas razões constantes do Acórdão n.º 172/93 (publicado em *Acórdãos do Tribunal Constitucional*, 24.º vol., pp. 451 e segs.), entretanto reiteradas, designadamente nos Acórdãos n.ºs 637/98, 284/99, 492/2000, 10/2003, 19/2003 e 92/2003 (todos disponíveis na página Internet do Tribunal Constitucional no endereço <http://www.tribunalconstitucional.pt/jurisprudencia.htm>), o Tribunal entende que as 'normas' dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não estão sujeitas à fiscalização concreta de constitucionalidade que incumbe a este Tribunal exercer, nos termos do artigo 280.º, n.º 1, alínea b), da Constituição. Assim sendo, não se poderá conhecer do recurso neste ponto.

2 — Pretende a recorrente ver igualmente apreciada a questão da inconstitucionalidade da norma constante do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na interpretação que, segundo ela, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça faz, no sentido de resultar da mesma norma que, 'a marcação e gozo das férias a que os recorridos tenham direito ocorra no período em que está acordada a interrupção da suspensão do contrato de trabalho, devido a pré-reforma, e combinada a prestação de trabalho'.

Ora, percorrendo o acórdão recorrido, não se encontra qualquer referência expressa a nenhum dos sete números do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro. Por outro lado, na lógica daquele acórdão, 'a situação dos autos pode ser encarada como uma redução da prestação do trabalho ou como um contrato a tempo parcial ou um contrato a termo', sendo certo que, 'de acordo com artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 874/76, os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço'. Esta lógica conduz à conclusão, que o acórdão tira, de que «o cálculo do período de férias é estabelecido proporcionalmente ao tempo efectivo de prestação de trabalho, na correspondência de dois dias úteis por cada mês completo de serviço. E isso é assim pela linear razão de que o direito a férias se efectiva com a prestação de trabalho e, como tal, só poderá reportar-se ao período de actividade laboral, isto é, ao período em que o trabalhador mantém o vínculo laboral e, por via disso, exerce (e tem o dever de exercer) as respectivas funções.' Nada do que aqui se transcreve decorre do mencionado artigo 8.º.

Ora, a ser assim, como é, não pode concluir-se que o acórdão em causa tenha aplicado, expressa ou implicitamente, como *ratio decidendi*, qualquer das normas contidas nos diversos números do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro. E, não tendo a decisão recorrida aplicado, como *ratio decidendi*, a norma cuja constitucionalidade se pretende ver apreciada, também não pode este Tribunal conhecer do objecto do recurso neste ponto.

3 — Pretende ainda o recorrente que o Tribunal Constitucional aprecie a constitucionalidade da norma contida no n.º 4 do artigo 2.º do mesmo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

Em relação a esta norma, porém, verifica-se que a recorrente não suscitou, perante o Tribunal que proferiu a decisão recorrida e de forma processualmente adequada, a inconstitucionalidade da norma jurídica cuja conformidade com a Constituição pretende ver apreciada por este Tribunal (artigo 72.º, n.º 2, da LTC). Ora, como o Tribunal tem reiteradamente afirmado, o recurso previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 70.º da LTC — o interposto pela recorrente — pressupõe, nomeadamente, que esta tenha suscitado tal questão, nos termos atrás mencionados. Contudo, se lermos as alegações do recurso para o Supremo Tribunal de Justiça, verificamos que é manifesto que a recorrente nunca suscitou qualquer questão de constitucionalidade reportada à norma contida no n.º 4 do artigo 2.º do mesmo Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, em termos de permitir o recurso de constitucionalidade que pretendeu interpor. Assim sendo, também não pode conhecer-se do recurso em relação a esta normas.

4 — Finalmente, pretende a recorrente ver apreciada a questão da inconstitucionalidade da norma do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na interpretação que no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça dela se faz e que resulta na imposição à entidade empregadora do pagamento da indemnização aí prevista, quando esteja em causa o gozo de férias dos trabalhadores que regressem temporariamente ao activo e interrompem a situação pré-reforma.' Alega, nomeadamente, que a norma em causa, na indicada interpretação, 'viola o princípio constitucional da igualdade consagrado no artigo 13.º da Constituição Republicana Portuguesa, os princípios constitucionais da proporcionalidade e da confiança e ainda a norma do seu artigo 59.º, n.º 1, alínea d).'

A norma em causa estatui que 'no caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta'. Em rigor, tendo em atenção o acórdão recorrido, a questão de constitucionalidade que vem colocada é a de saber se tal norma é inconstitucional, na interpretação normativa que conduz a impor à entidade patronal o pagamento daquela indemnização, quando esta obstar ao gozo de férias, durante o período em que prestem serviço, dos trabalhadores que se encontrem em situação de pré-reforma mas regressem temporariamente ao activo.

Nestas circunstâncias, fica o recurso limitado no seu objecto à apreciação da constitucionalidade da norma constante do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, quando interpretada no sentido de impor à entidade patronal o pagamento da indemnização nele prevista, se ela obstar ao gozo de férias, durante o período em que prestem serviço, dos trabalhadores que se encontrem em situação de pré-reforma.

Com esta delimitação, notifique-se para alegações.»

6 — Notificada, veio a recorrente alegar, tendo concluído da seguinte forma:

«1 — Os recorridos assinaram acordos de pré-reforma com a recorrente e têm os seus contratos de trabalho suspensos, mas acordaram, em adendas àqueles acordos, regressar ao activo por sete meses (Abril a Outubro), durante o denominado 'Verão IATA' ou seja, a 'época alta' da actividade a que a R. se dedica.

2 — Encontram-se, por isso, relativamente aos demais trabalhadores da recorrente no activo, numa situação diferenciada: só trabalham 7 dos 12 meses do ano.

3 — O fundamento férias constitucional do direito assenta na necessidade de interrupção anual do trabalho que é prestado continuamente, por razões higiénicas sociais, além das que se ligam à produtividade do trabalho, pelo que, relativamente aos requeridos, que apenas trabalham uma parte do ano e estão inactivo[s] na restante parte, nada postula que devam também interromper o período do ano em que trabalha[m] para gozo das férias.

4 — Sustentar terem os recorridos, que só trabalham sete meses por ano, o direito à interrupção dessa prestação de trabalho para gozo de férias nos mesmos termos que o têm os trabalhadores que estão continuamente ao serviço seria tolerar uma solução igual para casos diferentes, em violação do princípio da igualdade insito no artigo 13.º da Constituição.

5 — Essa interpretação conduziria ao absurdo de sustentar que, caso a pré-reforma fosse interrompida para prestarem trabalho em um mês por ano, os recorridos estariam esse mês não a trabalhar mas... de férias!

6 — Dado o fundamento constitucional do direito a férias, como acima referido, justifica-se que a sanção do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, seja gravosa, para punir de forma pesada os empregadores que impedem o gozo de férias na situação paradigmática em que os trabalhadores estão continuamente ao serviço e carecem em absoluto de uma interrupção anual para certos fins higiénicos e sociais completamente indiscutíveis.

7 — Já se afigura excessiva essa sanção se aplicada numa situação, materialmente diferenciada, em que não está em causa vedar aos trabalhadores a sua interrupção anual de descanso, mas antes uma

diferença de entendimentos acerca do momento em que as férias devem ser gozadas, diferença de entendimentos essa provocada (e por isso legitimada) pela circunstância de tais trabalhadores estarem em situação inactiva e apenas serem chamados (por acordo com eles) a trabalhar em certo e limitado período do ano.

8 — Se os requeridos estão inactivos cinco meses por ano, as razões higiénicas e sociais que tornam as férias irrenunciáveis, e justificam a previsão de pesadas sanções para o desrespeito da obrigação de permitir o gozo de férias, não colhem.

9 — Considerar a recorrente passível dessa sanção, neste caso, envolve um tratamento igualitarista, postula tratar de maneira igual o que é absolutamente diferente, numa situação desproporcionada, ainda para mais quando a sanção em causa se justifica para realizar os fins de um direito (imperativo hígio-social de interrupção anual do trabalho) que, no caso concreto, não estão, por definição, em causa.

10 — Sendo materialmente diferente a situação dos trabalhadores no activo em situação normal (prestação de trabalho anualmente contínua) e a dos recorridos, e apenas se justificando em relação aos primeiros que a violação do seu direito ao repouso seja susceptível de sanção gravosa para a entidade empregadora, o artigo 13.º da Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, na interpretação que resulte na imposição à entidade empregadora do pagamento da indemnização aí prevista, quando esteja em causa o gozo de férias dos trabalhadores que regressam temporariamente ao activo e interrompem a situação pré-reforma, é contrário à Constituição, por violação dos seus artigos 13.º (segmentos da igualdade e da proporcionalidade) e 59.º, n.º 1, alínea d).»

7 — Contra-alegaram os recorridos, tendo sustentado a não inconstitucionalidade da norma em causa.

Corridos os vistos legais, cumpre decidir.

## II — Fundamentação.

8 — *Questão prévia. Delimitação do objecto do recurso.* — Por despacho de 17 de Maio de 2004, entretanto transitado em julgado, foi já decidido que o recurso está limitado no seu objecto exclusivamente à apreciação da constitucionalidade da norma constante do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, quando interpretada no sentido de impor à entidade patronal o pagamento da indemnização nele prevista, se ela obstar ao gozo de férias, durante o período em que prestem serviço, dos trabalhadores que se encontrem em situação de pré-reforma.

9 — *Julgamento do objecto do recurso.* — O artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, tem o seguinte teor:

«Artigo 13.º

### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.»

Entende a recorrente que este preceito, na interpretação que vem questionada e que supra já identificámos, é materialmente inconstitucional por violação dos [...] artigos 13.º (segmentos da igualdade e da proporcionalidade) e 59.º, n.º 1, alínea d) — [da Constituição]. Vejamos.

9.1 — Da abundante jurisprudência do Tribunal Constitucional sobre o sentido e o alcance do princípio da igualdade [cf., mais recentemente, o Acórdão n.º 232/03 (publicado no *Diário da República*, 1.ª série-A, de 17 de Junho de 2003), tirado em Plenário, em autos de fiscalização preventiva, onde se procedeu a uma síntese dessa jurisprudência constitucional] decorre, efectivamente, que aquele princípio obriga a que se trate como igual o que for essencialmente igual e como diferente o que for essencialmente diferente.

No caso dos autos, é precisamente esta última dimensão do princípio da igualdade — a que obriga a tratar de forma diferente o que for essencialmente diferente — que, na perspectiva da recorrente, é posta em causa pelo artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, se interpretado, como o foi na decisão recorrida, no sentido de impor à entidade patronal o pagamento da indemnização nele prevista, se ela obstar ao gozo de férias, durante o período em que prestem serviço, dos trabalhadores que se encontrem em situação de pré-reforma.

Entende a recorrente que tal interpretação, na medida em que conduz a igualar duas situações que, segundo afirma, são absolutamente diferentes — a dos trabalhadores que trabalham 12 meses por ano e a dos trabalhadores que, por se encontrarem em situação de pré-reforma, apenas trabalham 7 meses por ano (período durante o qual a situação de pré-reforma é interrompida) — viola o preceituado no artigo 13.º da Constituição, nos segmentos da igualdade e da proporcionalidade.

Mas, como se verá já de seguida, não tem razão.

Desde logo importa evidenciar que, como tem sido reiteradamente afirmado, na sequência do Parecer da Comissão Constitucional n.º 458, de 25 de Novembro de 1982 (apêndice ao *Diário da República*, de 23 de Agosto de 1983), «o Tribunal Constitucional ao aferir a compatibilidade de uma norma legislativa com o princípio da igualdade não deve pôr em causa a liberdade de conformação do legislador ou a discricionariedade legislativa. Deve abster-se de [se substituir] ao legislador, ponderando a situação como se estivesse no lugar deste e impondo a sua própria ideia do que seria, no caso, a solução ‘razoável’, ‘justa’ e ‘oportuna’. O seu controlo deve ser tão-só de carácter negativo, consistindo este em saber se a opção do legislador se apresenta intolerável ou inadmissível de uma perspectiva jurídico-constitucional, por não se encontrar para ela qualquer fundamento material».

Em suma: uma norma (ou interpretação normativa) só pode ser questionada, de um ponto de vista jurídico-constitucional, por violar o princípio da igualdade, se a distinção — ou, como é aqui o caso, a equiparação a que na mesma se procede for absolutamente intolerável ou inadmissível, por não ser possível encontrar para a mesma fundamento material bastante.

Ora, manifestamente, não é esse o caso da interpretação normativa que vem questionada. Com efeito, a equiparação que na mesma se procede, para efeitos de reconhecimento do direito a férias e consequente indemnização para o caso de a entidade patronal obstar ao gozo desse direito, não só não é intolerável ou inadmissível como assenta na razão, óbvia, de que o direito a férias é uma decorrência da realização da prestação de trabalho, que tem lugar em qualquer situação laboral e ainda que o trabalhador se encontre vinculado por períodos de tempo que não abranjam um ano civil completo, quer por se encontrar em regime de tempo parcial quer por estar admitido a termo, sucedendo apenas que o cálculo do período de férias é, nestes últimos casos, estabelecido proporcionalmente ao tempo efectivo de realização da prestação laboral, na correspondência de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Ora, como é evidente, nada nesta solução normativa afronta os princípios da igualdade ou da proporcionalidade, quer porque o reconhecimento do direito a férias e consequente indemnização para o caso de a entidade patronal obstar ao gozo desse direito decorre, em ambos os casos, da efectiva realização por parte do trabalhador da prestação laboral quer porque o mesmo é reconhecido e atribuído proporcionalmente ao tempo efectivo de realização dessa prestação.

É, por isso, incompreensível o argumento que a recorrente utiliza na conclusão 5.ª da sua alegação, no sentido de que «esta interpretação conduziria ao absurdo de sustentar que, caso a pré-reforma fosse interrompida para prestarem trabalho em um mês por ano, os recorridos estariam esse mês não a trabalhar mas... de férias!». Com efeito, da interpretação que vem questionada não decorre, como sugere a recorrente, que caso a situação de pré-reforma fosse interrompida um mês por ano os recorridos teriam direito a um mês de férias, mas, como é evidente e resulta da interpretação sufragada na decisão recorrida, que teriam direito apenas a dois dias de férias.

9.2 — Alega, finalmente, a recorrente, que a solução normativa que vem questionada viola ainda o disposto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição, preceito que estabelece que «todos os trabalhadores [...] têm direito [...] a férias periódicas pagas».

A alegação é, contudo, manifestamente improcedente. Com efeito, não se vê como é que uma interpretação normativa que afirma o direito a férias pagas em situações de trabalho parcial, como é a hipótese dos presentes autos, pode ser, nessa dimensão, arguida de inconstitucional precisamente por violação do preceito constitucional que consagra esse direito. Como, bem, se ponderou já na decisão recorrida, «reconhecendo a Constituição um direito ao repouso e ao lazer e a férias periódicas pagas, que deverá ser entendido como um direito análogo aos direitos, liberdade e garantias, não se vê como é que uma leitura mais abrangente da norma, favorecendo uma concretização mínima desse direito, por forma a incluir situações de redução da prestação de trabalho ou de trabalho parcial ou incompleto, poderá ser arguida de inconstitucionalidade».

## III — Decisão.

Nestes termos, decide-se:

- Não julgar inconstitucional a norma constante do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, quando interpretada no sentido de impor o pagamento da indemnização aí prevista à entidade patronal, se esta obstar ao gozo de férias, durante o período em que prestem serviço, dos trabalhadores que se encontrem em situação de pré-reforma;
- Consequentemente, negar provimento ao recurso.

Custas pela recorrente, fixando-se a taxa de justiça em 25 unidades de conta.

20 de Outubro de 2004. — Gil Galvão (relator) — Bravo Serra — Maria dos Prazeres Pizarro Beleza — Vítor Gomes — Rui Manuel Moura Ramos.