



PARTE D

MINISTÉRIO PÚBLICO

Procuradoria-Geral da República

Parecer n.º 9/2015

Direito a férias — Direito de Formação Sucessiva — Núcleo Essencial do Direito — Princípio da Anualidade — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Magistratura do Ministério Público. Aplicação da Lei no Tempo.

Para Publicação

P.º n.º 9/2015

1.ª O direito a férias é um direito de formação sucessiva que somente se torna perfeito no termo do decurso do seu período de formação, consubstanciando o vencimento do direito a férias o fim do respetivo período de formação.

2.ª Este direito está, por regra, sujeito ao princípio da anualidade — Nos termos do n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, «o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil» e, nos termos do n.º 2 deste artigo, «o período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.»

3.ª A regra é a de que o período anual de férias a que se reporta o n.º 2 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas se vence «no dia 1 de janeiro» (n.º 3 deste artigo), o direito a férias se reporta «ao trabalho prestado no ano civil anterior» (n.º 2 do artigo 237.º do Código do Trabalho) e «as férias são gozadas no ano civil em que se vencem» (n.º 1 do artigo 240.º do Código do Trabalho).

4.ª Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, «ficam sujeitos ao regime previsto na LTFP aprovada pela presente lei os vínculos de emprego público e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituídos ou celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.»

5.ª Aquando da entrada em vigor, em 1 de agosto de 2014, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, os magistrados do Ministério Público não eram, em relação às férias cujo vencimento ocorreria em 1 de janeiro do corrente ano de 2015, titulares de qualquer direito de crédito a férias que permitisse reclamar qualquer prestação.

6.ª A duração do período de férias foi regulada na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas sem qualquer conexão com o facto que originou o direito a férias e, não consubstanciando o vencimento de férias ainda não ocorrido, efeito totalmente anterior ao momento da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta Lei aplica-se às férias vencidas a partir da data da sua entrada em vigor.

7.ª Tratando-se de efeitos totalmente anteriores ao momento da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta Lei não se aplica às férias vencidas antes da sua entrada em vigor.

8.ª Estabelecendo-se no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 que «o período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis», no n.º 3 deste artigo que «ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado» e no seu n.º 5 que «a duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho,» ocorre que no artigo 238.º, n.º 1, do Código do Trabalho se estabelece que «o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.»

9.ª E, estando em causa a aproximação ao regime disciplinador da relação laboral comum, não se mostra colocado em crise o núcleo essencial do direito a férias anuais remuneradas.

10.ª Assim sendo, o regime jurídico que determina o período de férias dos magistrados do Ministério Público vencidas a 1 de janeiro de 2015, correspondente ao trabalho prestado em 2014, é determinado exclusivamente pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Senhora Conselheira
Procuradora-Geral da República,
Excelência:

I

Foi, no Gabinete de Vossa Excelência, elaborada a seguinte nota informativa:

«Por sua determinação, e na sequência de um requerimento do Sindicato dos Magistrados do Ministério Público a solicitar decisão sobre o assunto por parte do Conselho Superior do Ministério Público, segue informação sobre o período das férias dos magistrados do Ministério Público vencidas a 1 de janeiro de 2015, questão suscitada na sequência da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante também designada por LGTFP).

Entende o SMMP que, uma vez que na data de entrada em vigor da lei acima mencionada — 1 de agosto de 2014 — já se encontrava formado 7/12 do direito a férias dos magistrados do Ministério Público e não sendo viável o cômputo dos dias de férias com aplicação proporcional dos dois regimes que estiveram em vigor durante o ano de 2014, deverá aplicar-se às férias vencidas a 1 de janeiro de 2015 o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

O Estatuto do Ministério Público, aprovado pela Lei n.º 47/86, de 15 de outubro, não contém qualquer norma sobre o período de férias dos magistrados do Ministério Público pelo que cumpre recorrer ao disposto no artigo 108.º do Estatuto segundo o qual “*É aplicável subsidiariamente aos magistrados do Ministério Público, quanto a incompatibilidades, deveres e direitos, o regime vigente para a função pública*” (sublinhado nosso).

Nesta data, o período de férias aplicável à função pública encontra-se previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Determina o artigo 126.º, n.º 1, do citado diploma, que “*O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes*”. Acrescentam os números 2 a 4 do mesmo normativo que “*O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis*” a que acresce “*um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado*” e que o mesmo “*vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho*”.

Recorrendo, por remissão expressa das normas supra citadas, para o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, constata-se ainda que o direito a férias dos funcionários públicos — e, por remissão do EMP, dos magistrados do Ministério Público — “*em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior*” (artigo 237.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

Concluimos assim, e tal como também salienta o SMMP, que o direito a férias dos magistrados do Ministério Público apresenta a mesma configuração do direito a férias dos trabalhadores em geral consubstanciado em “*quatro momentos/processos fundamentais: o momento da sua aquisição que corresponderá ao momento da constituição do vínculo; o processo de formação do direito a férias, que se desenrola gradualmente com a execução da prestação laboral; o momento do vencimento do direito a férias, momento em que se completa o processo de formação; e o período do gozo das férias já vencidas*” (Cláudia Sofia Henriques Nunes, O contrato de trabalho em funções públicas face à lei geral do trabalho, Coimbra Editora, 2014, pág. 195).

Embora o direito a férias se adquira com a constituição do vínculo, a sua concretização, nomeadamente em termos de duração, depende do “*trabalho prestado no ano civil anterior*” (artigo 237.º, 2, do Código do Trabalho). Tal resulta da comparação entre a regra geral do período de 22 dias de férias com as regras especiais referentes ao primeiro ano de prestação de trabalho ou ao ano de cessação. A título de exemplo, nos termos previstos no artigo 127.º da LGTFP, no caso de, no ano anterior, o vínculo não ter atingido seis meses o funcionário apenas tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Por último, embora o direito seja conformado pelo trabalho prestado no ano anterior, em regra, o mesmo apenas se vence — e como tal só a partir desse momento pode ser exercido — no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo alguns casos especiais associados, mais uma vez, o início ou cessação de funções.

A questão colocada decorre da circunstância do atual regime de duração do período de férias previsto na LGTFP apenas ter entrado em vigor a 1 de agosto de 2014, sendo certo que o mesmo alterou o regime anteriormente em vigor constante do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei 59/2008, de 11 de setembro (adiante designado por RCTFP).

Com efeito, dispunha o artigo 173.º deste último diploma que “O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

- a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

Comparando os dois regimes — e excluindo a majoração de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado que se manteve em ambos os regimes (artigo 173.º, n.º 3, do RCTFP e artigo 126.º, n.º 4, da LGTFP) — conclui-se que o novo regime legal implica para todos os magistrados do Ministério Público uma redução do período de férias, com maior ênfase naqueles de idade mais avançada. Enquanto no regime anterior os magistrados teriam entre 25 a 29 dias de férias, consoante a idade, com o regime atual todos têm direito a apenas 22 dias de férias.

Uma vez que o novo regime entrou em vigor a 1 de agosto de 2014 constata-se que durante o período de formação do direito a férias — como acima se referiu, o direito a férias vencido a 1 de janeiro de 2015 refere-se ao trabalho prestado de 1 de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 — estiveram em vigor dois regimes diferentes de duração do período de férias.

Suscita-se assim uma questão de sucessão de leis no tempo consubstanciada em saber qual o regime jurídico que se aplica às férias vencidas a 1 de janeiro de 2015 e correspondente ao trabalho prestado em 2014.

O artigo 9.º da LGTFP contém uma norma especial de aplicação da lei no tempo com o seguinte teor: “*Ficam sujeitos ao regime previsto na LTFP aprovada pela presente lei os vínculos de emprego público e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituídos ou celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento*”.

Saliente-se que esta norma não consubstancia uma solução específica do legislador visando os trabalhadores da função pública pois reproduz na íntegra o regime que já constava do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código de Trabalho, que dispõe que “*sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento*”.

A regra geral — que adere ao princípio constante do artigo 12.º do Código Civil segundo o qual, em regra, a lei só dispõe para o futuro — é de que a lei nova se aplica imediatamente a todos os vínculos existentes com duas ressalvas: condições de validade dos vínculos e efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.

A primeira ressalva diz respeito às condições de validade dos vínculos de emprego público, também em conformidade com o disposto no artigo 12.º do Código Civil, exceção esta que não cumpre aprofundar pois não é relevante para a questão a decidir.

A segunda diz respeito a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento (momento de entrada em vigor da lei).

Em anotação à norma com idêntico conteúdo prevista na lei que aprovou o Código do Trabalho, referem Pedro Romano Martinez e outros (cf. Código do Trabalho Anotado, Almedina, 9.ª edição, 2013, pág. 74) que “*aos factos ocorridos antes mas que se repercutem em questões jurídicas ocorridas ou apreciadas depois da entrada em vigor do diploma*”, aplica-se a lei nova. Acrescentam os mesmos autores que “*nestes casos, estar-se-á perante a designada — retroconexão —, diferente da retroatividade, em que se verifica a ultra-atividade de factos passados, em razão da conexão com situações futuras*”.

Em anotação ao artigo 9.º da LGTFP referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Coimbra Editora, 2014), a nova lei será aplicável “*a factos ou situações que, embora iniciados antes da sua entrada em vigor, se prolonguem no tempo para além do referido dia 1 de agosto de 2014* —.

Vertendo à situação em análise, e recorrendo aos quatro momentos em que se pode decompor o direito a férias, verificamos que tendo os vínculos se constituído em anos anteriores a 2014, o período de formação decorreu durante o ano de 2014, o vencimento a 1 de janeiro de 2015 e o gozo ocorrerá também em 2015.

Desde logo, será pacífico, pensamos nós, que o regime jurídico aplicável ao período de férias vencidas a 1 de janeiro de 2015 não será o da data de constituição de cada um dos vínculos dos magistrados do Ministério Público. Embora o direito a férias se adquira com a constituição do vínculo, nesse momento *tal direito apresenta-se como um direito potencial, vazio, cujo preenchimento progressivo dependerá da execução continuada do contrato de trabalho, até se tornar perfeito (momento do vencimento)* (Luísa Andias Gonçalves, Breves notas sobre o regime jurídico do direito a férias, in Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, ISCAP, n.º 16, 2010, pág. 96).

Se atendermos apenas à data do vencimento ou do gozo, seria evidente que se aplicaria a lei nova.

A questão da sucessão de leis no tempo só se coloca apelando — e em nosso entender assim terá de ser — ao período de formação do direito pois foi neste, decorrido entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2014, que se verificou uma sucessão de leis.

Ora, analisando a norma do artigo 9.º da LGTFP, seja autonomizando apenas o período de formação seja associando esse momento aos momentos posteriores (do vencimento e do gozo), parece-nos que tal facto — a saber, a prestação do trabalho — não ocorreu “totalmente” ao abrigo da lei antiga.

É precisamente esta norma que nos parece ser contrariada pela solução de cindir o período de formação do direito a férias, aplicando ao período que decorreu de 1 de janeiro de 2014 a 31 de julho de 2014 a lei antiga e ao período de 1 de agosto a 31 de dezembro a lei nova.

Embora possível, ao contrário do que parece sustentar o SMMP — a título de exemplo, o período de 25 dias ao abrigo do regime anterior passaria, aplicando a regra da proporção, para 24 dias, “arredondando” a parcela do valor obtido para um dia completo de férias uma vez que o legislador excluiu a possibilidade de gozo de férias em meios dias — aquela solução parece, em nosso entender, contrariar o regime legal previsto no artigo 7.º da LGTFP.

Pensamos que a lei pretende precisamente afastar qualquer regime “misto” nos casos em que os efeitos jurídicos decorrem de situações de facto que se iniciaram ao abrigo da lei anterior e que perduraram com a lei nova.

O facto ou situação aqui em causa é o “*trabalho prestado no ano civil anterior*” (artigo 237.º, n.º 2, do Código do Trabalho), que funciona como referência para a determinação do conteúdo concreto do direito a férias, em termos de duração. Este facto ou situação não ocorreu “totalmente” ao abrigo da lei anterior, tendo perdurado ao abrigo da lei nova.

Veja-se que, ao contrário do que se poderia ainda defender nos casos excepcionais de prestação de trabalho inferior ao ano completo, o período de 22 dias de férias é tratado de forma unitária com referência ao trabalho prestado no ano civil anterior. Naqueles casos — por exemplo, nos vínculos de duração inferior a seis meses — ainda se poderia admitir uma solução diferente uma vez que, nos termos do artigo 127.º, n.º 1, da LGTFP *O trabalhador cuja duração total do vínculo não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato*. Neste caso, poderia argumentar-se que o facto é “*cada mês de duração do contrato*” — embora não seja o nosso caso — e que, como tal, aos meses anteriores à entrada em vigor da nova lei aplicar-se-ia a lei antiga e aos meses posteriores a lei nova.

A solução de aplicação da lei nova às férias vencidas em 1 de janeiro de 2015 é defendida também por Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar (ob. cit., pág. 416), que referem que “*a diminuição do número de dias de férias introduzida pela presente lei não é de aplicação imediata nem prejudica o direito às férias já vencidas na data da sua entrada em vigor; pelo que só na data em que se vencer o próximo direito a férias — 1 de janeiro de 2015 — é que os trabalhadores públicos passam a estar sujeitos a um período anual de férias de 22 dias úteis — (sublinhado nosso)*”.

Também Pedro Romano Martinez e outros (ob. cit., pág. 74) parecem apontar para esta solução ao referir, precisamente com referência à exceção da não aplicação da lei nova do trabalho aos factos ou situações totalmente passados antes da sua entrada em vigor, que a mesma não se aplica às “*férias vencidas antes da sua entrada em vigor*”, parecendo entender que se aplicará àquelas ainda não vencidas.

Neste entendimento apenas o gozo das férias será sempre regulado pela lei em vigor na data da formação e vencimento das férias, tratando-se do mero exercício de um direito já vencido e, como tal, incorporado na situação jurídica do trabalhador com o conteúdo existente no momento do vencimento. Por esse motivo o período de férias ainda não gozadas vencidas a 1 de janeiro de 2014, referentes ao período de prestação de trabalho em 2013, não foi afetado pela entrada em vigor da nova lei a 1 de agosto de 2014.

No entanto, perante as dúvidas suscitadas e tendo em conta, não só a relevância da questão para a magistratura do Ministério Público como o efeito de orientação que qualquer decisão da Procuradoria-Geral da

República poderá ter para todos os trabalhadores da função pública, sugere-se que a questão seja colocada ao Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República.

Se assim for entendido, e tendo em conta os prazos para elaboração dos mapas de férias, sugere-se que se determine que, condicionalmente, aqueles sejam elaborados tendo em conta o regime legal previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, atualmente em vigor, podendo posteriormente ser retificados conforme decisão de V. Excelência na sequência do entendimento subscrito pelo Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República.

Na sequência do exposto, e em conclusão, ousa-se sugerir a V.Ex.^a que, ao abrigo do disposto no artigo 37.º, al. e), do Estatuto do Ministério Público, e acompanhado da presente nota informativa, seja solicitada a elaboração de parecer ao Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, com caráter urgente, no sentido de se pronunciar sobre se:

O regime jurídico que determina o período de férias dos magistrados do Ministério Público vencidas a 1 de janeiro de 2015 correspondente ao trabalho prestado em 2014 é:

a) Determinado exclusivamente pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho? ou

b) Uma vez que as férias vencidas a 1 de janeiro de 2015 se reportam ao trabalho prestado durante o ano de 2014 e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, entrou em vigor a 1 de agosto de 2014, determinado exclusivamente pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, vigente até 31 de julho de 2014; ou

c) Determinado proporcionalmente pela aplicação até 31 de julho de 2014 do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e, a partir daquela data, pela aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas?»

E, por Despacho de 17 do passado mês de fevereiro, foi determinada a audição deste corpo consultivo, para efeitos se pronunciar nos termos sugeridos na atrás transcrita nota informativa.

Cumpra, pois, emitir parecer.

II

Tal como refere João Leal Amado ¹:

«O direito de todos os trabalhadores a férias periódicas pagas encontra-se expressamente consagrado na nossa Lei Fundamental, surgindo como manifestação e concretização do direito ao repouso e aos lazeres (artigo 59.º, n.º 1, al. d), da CRP). As férias analisam-se, por um lado, num tempo de recuperação de energias e, por outro, num tempo da autodisponibilidade do trabalhador-pessoa-cidadão. Como se lê no n.º 4 do artigo 237.º do CT, “o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural”.

O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que em regra se vence em 1 de janeiro (artigo 237.º, n.º 1). E o n.º 2 desse preceito acrescenta que o direito a férias, em regra, se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.»

Sendo certo que, ocupando-se o artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa dos direitos dos trabalhadores, se prescreve na alínea d) do n.º 1 deste artigo que todos os trabalhadores têm direito «ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.»

E, tal como salientam J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira ²:

«A dicotomia entre “direitos, liberdades e garantias” e “direitos económicos, sociais e culturais” assenta, em grande medida, na ideia da natureza negativa e aplicabilidade direta dos primeiros em contraposição à natureza positiva e inexequibilidade direta dos segundos. (...) Mas os direitos dos trabalhadores aqui consagrados não são uma categoria homogênea e, sob o ponto de vista estrutural, alguns deles apresentam natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (cf. art. 17.º). É o caso, designadamente, do direito à retribuição do trabalho (n.º 1/a), do direito ao repouso (n.º 1/d), do direito a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal, a férias periódicas pagas (n.º 1/d).»

Ocorrendo que o direito a férias, sujeito, por regra, ao princípio da anualidade, é um direito de formação sucessiva que somente se torna perfeito no termo do decurso do seu período de formação, consubstan-

ciando o vencimento do direito a férias o fim do respetivo período de formação.

De facto, visualizando o regime decorrente do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, que havia unificado, num único instrumento legal, a regulamentação das matérias relativas a férias, faltas e feriados, havendo-se estabelecido, no seu artigo 3.º, n.º 1, que o direito a férias se adquire com a celebração do contrato de trabalho, acentuou Jorge Leite ³ o seguinte:

«O direito a férias, ou seja, o direito ao gozo anual de um período de repouso, adquire-se com a verificação de determinados pressupostos que, em regra, se consubstanciavam na celebração do contrato de trabalho e num certo *quantum* mínimo de trabalho efetivo ao serviço do empregador (cf. entre nós, o já revogado artigo 57.º da LCT). O legislador de 76 abandonou, porém, esta regra, tomando a aquisição do direito a férias diretamente emergente da conclusão do contrato de trabalho independentemente de qualquer prestação efetiva de serviço. Trata-se, porém, de um direito ainda sem conteúdo, de um direito vazio, o que, tendo em conta que todo o direito se analisa num ou vários poderes de exigir ou de pretender, não deixa de ser um tanto contraditório. O direito a férias é um direito de estrutura e de fisiologia complexa cuja compreensão exige uma clara separação dos vários momentos de que se compõe e o animam: além do momento de aquisição, os momentos da sua formação, do seu vencimento e do seu gozo. Adquirido com a celebração do contrato, o direito a férias forma-se progressivamente a partir da data da sua eficácia para se vencer no dia 1 de janeiro do ano subsequente e para ser gozado no ano do seu vencimento [...]. O direito a férias é, assim, um direito de formação sucessiva cujo conteúdo se vai preenchendo com o decurso do tempo até ao momento em que se torna perfeito, isto é, até ao dia do seu vencimento, iniciando-se então a formação de um novo direito. Devendo as férias ser gozadas no ano civil em que se vencem, pode concluir-se que estas se reportam ao trabalho do ano anterior, ou seja, ao trabalho correspondente ao do período da sua formação.»

Igualmente na vigência do Decreto-Lei n.º 874/76, observou José Andrade Mesquita ⁴ relativamente ao supramencionado dispositivo do seu artigo 3.º, n.º 1, o seguinte:

«Esta construção legal, ao considerar o direito adquirido com a celebração do contrato não tem, por si só, qualquer efeito. Os direitos de um trabalhador, em cada momento concreto, não decorrem deste princípio geral, mas do específico regime jurídico. Feita a análise deste conclui-se que, com a celebração de um contrato de trabalho (mesmo sem condição ou termo suspensivos), o trabalhador não tem, relativamente a férias, qualquer direito exercitável na vigência do contrato, não lhe sendo atribuída uma “posição de vantagem” de que possa imediatamente valer-se, “resultante da afetação de meios jurídicos” aos seus fins ou, noutra formulação, qualquer “permissão normativa específica”.»

E também face ao regime do Decreto-Lei n.º 874/76, expendeu Rui Assis ⁵ o seguinte:

«A aquisição do direito a férias decorre diz a lei — da celebração do contrato de trabalho, estando hoje legalmente conexcionada [...] com a assunção da qualidade de trabalhador subordinado. Em todo o caso, um trabalhador não pode ser contratado e obter imediatamente o gozo de férias. A ideia de férias liga-se a período seguinte a trabalho e, no quadro de algumas legislações estrangeiras, até a período seguinte a trabalho efetivo. Daí que a mera celebração do contrato, sem execução do mesmo, não pareça idónea para fazer adquirir o direito a férias. A expressão «se adquire» que a lei utiliza (artigo 3.º, n.º 1, da LFFF) pretenderá apenas significar que o direito se começa a formar nessa mesma data, mas que é um direito ainda sem conteúdo, um direito vazio, que só se tornará perfeito aquando do respetivo vencimento.»

«O direito a férias vence-se — isto é, constitui um direito exercitável pelos trabalhadores — no dia 1 de janeiro de cada ano.»

Ora, tal como acentua Filipe Fraústo da Silva ⁶, a primeira modificação que o Código do Trabalho de 2009 apresenta em matéria de férias é o desaparecimento da referência à aquisição do correspondente direito por efeito da celebração do contrato de trabalho.

Expendendo o mesmo, a este propósito, o seguinte:

«Para quem entenda, como é o nosso caso, que o n.º 4 do artigo 239.º (que no caso de contratos de duração inferior a seis meses manda contar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho) estabelece o período de serviço mínimo de um mês completo para conferir o direito a férias anuais pagas, no uso da permissão contida no n.º 1 do artigo 5.º da Convenção n.º 132 da OIT, a reformulação da norma merece aplauso. Acrescente-se que, na nossa visão, este entendimento não colide com o direito a férias periódicas pagas consagrado

na parte final da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição e em normas de direito internacional vinculativas para Portugal, situando-se dentro da orla de conformação que cabe ao legislador ordinário.

À semelhança do que se decidiu, por exemplo, nos Acórdãos do Tribunal Constitucional n.ºs 555/99, de 19 de outubro de 1999 (Artur Maurício), e 52/03, de 29 de janeiro de 2003 (Bravo Serra) embora relativamente a questões diversas.

Para quem não chega a trabalhar um mês completo não se colocam as exigências de recuperação física e psíquica, nem de autodisponibilidade pessoal que justificam o direito a férias periódicas, o qual, segundo este último aresto, “tem por finalidade o estabelecimento de um período de descanso prolongado periodicamente estabelecido e conferido a quem, durante um apreciável decurso de tempo, presta labor a outrem, sua entidade patronal [...]” — o que não é o caso.»

Disse-se também que o direito a férias está, por regra, sujeito ao princípio da anualidade.

De facto, nos termos do n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ⁷, «o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil» e, nos termos do n.º 2 deste artigo, «o período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.»

E a regra é a de que o período anual de férias a que se reporta o n.º 2 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas se vence «no dia 1 de janeiro» (n.º 3 deste artigo), o direito a férias se reporta «ao trabalho prestado no ano civil anterior» (n.º 2 do artigo 237.º do Código do Trabalho) e «as férias são gozadas no ano civil em que se vencem» (n.º 1 do artigo 240.º do Código do Trabalho) ⁸.

III

Conforme vem afirmado na nota informativa transcrita em I, o Estatuto do Ministério Público ⁹ «não contém qualquer norma sobre o período de férias dos magistrados do Ministério Público.»

Ora, nos termos do artigo 108.º do Estatuto do Ministério Público, «é aplicável subsidiariamente aos magistrados do Ministério Público, quanto a incompatibilidades, deveres e direitos, o regime vigente para a função pública.»

Mais ocorrendo que, nos termos do artigo 1.º, n.º 3, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta Lei é aplicável, «com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, dos tribunais e do Ministério Público e respetivos órgãos de gestão e outros órgãos independentes.»

E, conforme se alcança da referida nota informativa, o preceito nuclear para a diluição da questão de direito intertemporal que reclama pronúncia é o normativo do artigo 9.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, artigo que tem por epígrafe *Aplicação no tempo* e em que se dispõe o seguinte:

«1 — Ficam sujeitos ao regime previsto na LTFP aprovada pela presente lei os vínculos de emprego público e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituídos ou celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.

2 — As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a norma imperativa da LTFP consideram-se automaticamente substituídas pelo conteúdo da norma legal, à data de entrada em vigor da presente lei.

3 — Independentemente do prazo de vigência do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as partes podem proceder à revisão parcial deste instrumento para adequar as suas cláusulas à lei, no prazo de seis meses após a entrada em vigor da presente lei.

4 — Os acordos coletivos de trabalho em vigor podem ser denunciados no prazo de um ano, a contar da entrada em vigor da presente lei.»

No n.º 1 deste artigo ressalvam-se, pois, as condições de validade e os efeitos de factos ou situações totalmente anteriores à entrada em vigor da LTFP. Sublinha-se a utilização do advérbio *totalmente*.

Ora, este segmento normativo é tributário da formulação constante do artigo 129.º da primeira Lei do contrato individual de trabalho — O Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de maio de 1966.

De facto neste artigo havia-se disposto o seguinte:

«Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste diploma, quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passadas anteriormente àquele momento.»

E, tal como salientou, em 1968, J. Batista Machado ¹⁰:

«Uma matéria em que o regime contratual de base individualista e o domínio da autonomia privada (num dos seus aspetos, pelo menos: naquele que se refere à liberdade do conteúdo) sofreram

por toda a parte importantíssimas restrições, a ponto de se poder falar hoje num estatuto legal da relação de trabalho e de ser lícito afirmar que, em tal domínio, a lei visa antes regular um estatuto profissional que propriamente um contrato, é justamente a matéria do direito do trabalho. Daí que as leis do trabalho, e designadamente as leis sobre o contrato de trabalho, sejam de aplicação imediata ao conteúdo e efeitos futuros dos contratos anteriores. Assim o entendeu o nosso legislador ao estabelecer no artigo 129.º da Lei do contrato individual de trabalho (Decreto-Lei n.º 47 032, de 7-5-966) o seguinte preceito: “Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste diploma, quer os contratos celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passadas anteriormente àquele momento”.»

Tendo o Decreto-Lei n.º 47 032 vindo a ser revogado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969 (que aprovou o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho), o artigo 9.º deste último diploma consubstanciou norma de idêntico sentido, ressalvando-se os *efeitos de factos ou situações totalmente passadas* (havendo-se substituído *passadas* por *passados*).

Por sua vez, a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código de Trabalho de 2003, veio dispor, nos seus artigos 8.º e 9.º, o seguinte:

«Artigo 8.º

Aplicação no tempo

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 — As estruturas de representação coletiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respetiva constituição ou modificação.

Artigo 9.º

Regras especiais de aplicação no tempo de normas relativas ao contrato de trabalho

O regime estabelecido no Código do Trabalho não se aplica ao conteúdo das situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, relativas a:

- a) Período experimental;
- b) Prazos de prescrição e de caducidade;
- c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação do contrato de trabalho.»

E a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o atual Código do Trabalho, conteve o seguinte dispositivo:

«Artigo 7.º

Aplicação no tempo

1 — Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 — As disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.

3 — O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

4 — As estruturas de representação coletiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respetiva constituição ou modificação.

5 — O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:

- a) Duração de período experimental;
- b) Prazos de prescrição e de caducidade;

- c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
- d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.

6 — O regime estabelecido no n.º 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, contando -se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.»

Aliás, também no n.º 1 do artigo 26.º da Lei n.º 23/2004¹¹, de 22 de junho, que aprovara o regime jurídico do contrato individual de trabalho da Administração Pública, se havia disposto o seguinte:

«Ficam sujeitos ao regime da presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor que abrangem pessoas coletivas públicas, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.»

Sendo certo que, nos termos do artigo 12.º do Código Civil, que tem por epígrafe *Aplicação das leis no tempo. Princípio geral* e onde se contém os princípios gerais sobre a aplicação da lei no tempo para todo o nosso ordenamento jurídico¹²:

«1. A lei só dispõe para o futuro; ainda que, lhe seja atribuída eficácia retroativa, presume-se que ficam ressalvados os efeitos já produzidos pelos factos que a lei se destina a regular.

2 — Quando a lei dispõe sobre as condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos, entende-se, em caso de dúvida, que só visa os factos novos; mas, quando dispuser diretamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem, entender-se-á que a lei abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor.»

Salientando J. Batista Machado¹³ que:

«O artigo 12.º, 2, distingue dois tipos de leis ou de normas: aquelas que dispõem sobre os requisitos de validade (substancial ou formal) de quaisquer factos ou sobre os efeitos de quaisquer factos (1.ª parte) e aquelas que dispõem sobre o conteúdo de certas situações jurídicas e o modelam sem olhar aos factos que a tais situações deram origem (2.ª parte). As primeiras só se aplicam a factos novos, ao passo que as segundas se aplicam a relações jurídicas (melhor: Ss Js) constituídas antes da LN mas subsistentes ou em curso à data do seu IV» (início de vigência).

E podendo dizer-se, com Oliveira Ascensão¹⁴, que deste artigo resulta que se aplica:

«1) Só aos factos novos, a lei que dispõe sobre as condições de validade substancial ou formal de quaisquer factos ou sobre os seus efeitos.

2) As próprias situações já constituídas, a lei que dispuser diretamente sobre o conteúdo de certas relações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem.»

«Na primeira parte do art. 12/2 não se prevê apenas a hipótese de a lei regular condições de validade substancial de factos: prevê-se também que regule efeitos. Sabendo-se que o próprio conteúdo de situações jurídicas pode ser sempre considerado efeito de um facto, pois todas as situações jurídicas resultam de factos, surge a necessidade de distinguir os efeitos que estão previstos na primeira parte do preceito e os que caem já no âmbito da segunda parte.

O elemento decisivo está na referência à lei que dispuser sobre o conteúdo de certas situações jurídicas, abstraindo dos factos que lhes deram origem.

1) A lei pode regular efeitos como expressão de uma valoração dos factos que lhes deram origem: nesse caso aplica-se só aos novos factos.

Assim, a lei que delimita a obrigação de indemnizar exprime uma valoração sobre o facto gerador de responsabilidade civil; a lei que estabelece poderes e vinculações dos que casam com menos de 18 anos exprime uma valoração sobre o casamento nessas condições.

2) Pelo contrário, pode a lei atender diretamente à situação, seja qual for o facto que a tiver originado. Se a lei estabelece os poderes e vinculações do proprietário, pouco lhe interessa que a propriedade tenha sido adquirida por contrato, ocupação ou usucapião: pretende abranger todas as propriedades que subsistam. Aplica-se então imediatamente a lei nova.»

Ora, no acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2 de maio de 2007¹⁵, em que se apreciou questão de direito transitório em face do preceituado no atrás transcrito artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código de Trabalho de 2003, chamou-se à colação a doutrina do parecer n.º 239/77, 21 de dezembro de 1977¹⁶, deste corpo consultivo.

Parecer em que se considerou, designadamente, o seguinte:

«Nesse n.º 2» — do artigo 12.º do Código Civil — «estabelece-se a seguinte disjuntiva: a lei nova, ou regula a validade de certos factos ou os seus efeitos (e neste caso só se aplica a factos novos) ou define o conteúdo, os efeitos, de certa relação jurídica independentemente dos factos que a essa relação deram origem (hipótese em que é de aplicação imediata, quer dizer, aplica-se, de futuro, às relações jurídicas constitutivas e subsistentes à data da sua entrada em vigor). E sem que este «efeito imediato» da lei nova, preceituado na segunda parte do n.º 2, represente um efeito retroativo (Savigny fala de «retroatividade inata» a propósito destas leis a que se reconhece uma eficácia imediata).

Precisamente a *ratio legis* que está na base desta regra da aplicação imediata é: por um lado, o interesse na adaptação à alteração das condições sociais, tomadas naturalmente em conta pela lei nova, o interesse no ajustamento às novas conceções e valorações da comunidade e do legislador, bem como a existência de unidade do ordenamento jurídico, a qual seria posta em causa, e com ela a segurança do comércio jurídico, pela subsistência de um grande número de situações jurídicas duradouras, ou até de carácter perpétuo, regidas por uma lei há muito ab-rogada; por outro lado, o reduzido ou nulo valor da expectativa dos indivíduos que confiaram, sem bases, aliás, na continuidade do regime estabelecido pela lei antiga, uma vez que se trata de um regime puramente legal, e não de um regime posto na dependência da vontade dos mesmos indivíduos.»

Sendo certo que nesse parecer, em que se apreciou a questão de saber se as pensões concedidas ao abrigo dos Decretos-Leis n.ºs 48 605, de 4 de outubro de 1968 e 92/73, de 10 de março, deveriam ser canceladas a partir da entrada em vigor — 1 de outubro de 1974 — do Decreto-Lei n.º 506/74, de 1 de outubro, que revogou expressamente aqueles diplomas legais ou se, pelo contrário, os beneficiários das pensões concedidas até essa data continuariam com direito ao seu recebimento e se concluiu no primeiro sentido, também se pode ler o seguinte:

«Quanto às pensões porventura vencidas — até 1 de outubro de 1974 — e não pagas, nenhuma dúvida há de que esse direito (de crédito) foi ressalvado pela lei que suprimiu, para o futuro, o direito à pensão. Trata-se, na verdade, de efeitos já produzidos no domínio da lei antiga que a lei nova não poderá suprimir [17].

E também, por exemplo, no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 6 de junho de 2007¹⁸, em que igualmente se apreciou questão de direito transitório em face do preceituado no atrás transcrito artigo 8.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código de Trabalho de 2003, se considerou o seguinte:

«Como resulta do princípio geral de aplicação das leis no tempo, “a lei só dispõe para o futuro”, mas em relação às situações jurídicas duradouras, constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, a lei nova aplica-se-lhes. Deste modo, um contrato de trabalho celebrado no início de 2003 que se mantenha em execução, em 1/12/2003, data da entrada em vigor do Código do Trabalho (artigo 3.º, n.º 1 da Lei 99/2003, de 27/8), como sucedeu com o do A., passa a ser disciplinado pelo disposto neste diploma, a partir daquela data. Quer isto dizer que no que respeita ao conteúdo das relações jurídicas laborais, o Código do Trabalho abrange as próprias relações já constituídas que subsistam à data da sua entrada em vigor (artigo 12.º, n.º 2, *in fine*, do Cód. Civil).

Esta regra de aplicação do Código do Trabalho às situações jurídicas em execução, mas constituídas antes da sua entrada em vigor, sofre, no entanto, duas exceções: a primeira diz respeito às condições de validade. Estas são aferidas no momento da sua constituição (p. ex. no que respeita às exigências de forma deve atender-se às que vigoravam ao tempo em que a situação jurídica se constituiu); a segunda diz respeito aos factos já produzidos ou às situações totalmente passadas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho. Estes regem-se pela lei anterior. O Código do Trabalho não se lhes aplica. Assim, o Código do Trabalho não se aplica às retribuições ou às férias do A. vencidas antes da sua entrada em vigor.»

E, considerando-se também que o direito a férias é um direito de formação progressiva, vencendo-se em 1 de janeiro de cada ano e reportando-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, “isto é, ao período da sua formação,” decidiu-se, relativamente ao contrato de trabalho sobre o qual se pronunciou, que às férias vencidas em 2013 se deveria aplicar o regime decorrente do Decreto-Lei n.º 874/76 e que, em relação às férias vencidas em 1 de janeiro de 2004 e em 1 de janeiro 2005, se deveria aplicar o regime previsto nos artigos 211.º, 212.º e 213.º do Código do Trabalho de 2003, “uma vez que se venceram já em plena vigência deste diploma.”

Doutrina esta em perfeita consonância com a doutrina invocada na nota informativa transcrita em I.

E Pedro Romano Martinez¹⁹ também expende o seguinte:

«Como resulta do princípio geral de aplicação das leis no tempo, “a lei só dispõe para o futuro”, mas em relação às situações jurídicas duradouras, constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, a lei nova aplica-se-lhes; deste modo, um contrato de trabalho ou um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho celebrado antes da entrada em vigor do Código do Trabalho, subsistindo a sua execução, passa a ser disciplinado pelo disposto neste diploma após a data de início de vigência. Dito de outro modo, no que respeita ao conteúdo das relações jurídicas laborais, o Código do Trabalho “abrange as próprias relações já constituídas, que subsistam à data da sua entrada em vigor” (artigo 12.º, n.º 2, *in fine*, do CC).

Esta regra de aplicação do Código do Trabalho às situações jurídicas em execução, mas constituídas antes da sua entrada em vigor, sofre duas exceções: as condições de validade são aferidas no momento da sua constituição (p. ex., quanto às exigências de forma deve atender-se às que vigoravam ao tempo em que a situação jurídica se constituiu); os factos já produzidos ou situações totalmente passadas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho são regidos pela lei anterior, pois este diploma não se lhes aplica (assim, o Código do Trabalho não regula as retribuições ou as férias vencidas antes da sua entrada em vigor).

A expressão «totalmente passados» tem de ser entendida na sua amplitude: o Código do Trabalho não se aplica a situações constituídas e extintas no âmbito da lei anterior, pelo que, se subsistem sequelas, nomeadamente relacionadas com o incumprimento, neste ponto, pode aplicar-se a lei nova (v. g., se a falta de cumprimento da retribuição se verificou no domínio da lei antiga, mas persiste durante a vigência do Código do Trabalho, aplicam-se, p. ex., as garantias de cumprimento neste previstas; do mesmo modo, se o contrato de trabalho cessa depois da entrada em vigor do Código do Trabalho por motivo ocorrido antes dessa data aplica-se o disposto neste diploma). Deste regime não resulta a aplicação retroativa da lei nova (Código do Trabalho) a situações antigas. Aos factos totalmente passados antes de fevereiro de 2009, que não se repercutam em aspetos posteriores do contrato de trabalho, não se aplica o Código do Trabalho. Aos factos ocorridos antes, mas que se repercutem em questões jurídicas ocorridas ou apreciadas depois da entrada em vigor do diploma, aplica-se o Código do Trabalho. Neste caso, estar-se-á perante a designada «retroconexão», distinta da retroatividade, em que se verifica a ultra-atividade de factos passados, em razão da conexão com situações futuras. Dito de outro modo, a ultra-atividade permite que um facto passado, por se encontrar relacionado com factos ocorridos posteriormente — não sendo, portanto, totalmente passado — seja regido pela lei nova (Código do Trabalho).»

«Relativamente a um contrato de trabalho celebrado no domínio da lei antiga, o ato de constituição e os efeitos produzidos não são postos em causa por alterações legislativas. Se, entretanto, entra em vigor a lei nova que, por exemplo, modifica o regime de férias, as férias que o trabalhador gozou no domínio da lei antiga, ou que se venceram na vigência desta, não são postas em causa pela lei nova, mas as férias a que o trabalhador vai ter direito nos anos seguintes, são reguladas pela lei nova.»

«Importa distinguir os direitos adquiridos dos que, por ainda não se terem constituído ou vencido, representam meras expectativas.

Imaginando um contrato de trabalho celebrado ao abrigo de determinada lei, na base da qual se constituíram direitos subjetivos, por exemplo, créditos de férias ou de salários. Esses direitos subjetivos, constituídos na esfera jurídica do trabalhador durante a vigência da lei antiga, são direitos adquiridos e, como tal, não vão ser postos em causa pela lei nova.

Levanta-se, contudo, o problema relativamente aos direitos a constituir; os direitos que o trabalhador, tendo em conta o contrato de trabalho e na base da lei antiga, se previa que se constituiriam no futuro, por exemplo, o direito a X dias de férias daqui a dois anos ou a Y salário no próximo mês, não são direitos adquiridos. Supondo que a lei nova dispõe de forma diversa, o trabalhador não tem direito ao gozo de férias como estava estabelecido na lei antiga, pois esse direito, não estando ainda constituído na altura da alteração legislativa, regular-se-á pela lei nova.

Em princípio, os direitos a constituir, que o trabalhador previa adquirir, não estão abrangidos pelo princípio da não retroatividade, aplicando-se a tais situações a lei nova.»

Por seu turno, Bernardo da Gama Lobo Xavier²⁰ também expende, face ao Código do Trabalho, o seguinte:

«A duração mínima do período anual de férias está legalmente fixada em 22 dias úteis (artigo 238.º, 1).

Previra-se ainda a possibilidade de a duração das férias ser aumentada em função da assiduidade — isto é, da inexistência de faltas ao trabalho no ano a que as férias se reportam (portanto, no ano civil

anterior), aumento esse que podia ir de 1 a 3 dias. Entretanto, a Lei n.º 23/2012 acabou com esta solução, eliminando a majoração das férias.

Embora a Lei n.º 23/2012 o não afirme expressamente, a supressão do aumento das férias em função da assiduidade só produz efeitos de 2013 em diante, isto é, para as férias que se vencerem a partir de 01.01.2013. Essa é a solução que decorre das regras gerais sobre vencimento e duração das férias anuais.»

«Como é evidente, um trabalhador não pode ser contratado e obter imediatamente o gozo de férias. A ideia de férias liga-se a período seguinte a trabalho. É, portanto, necessário saber como e quando se vence cada período de férias e a que espaço de tempo de trabalho respeita.

A lei diz que os trabalhadores têm direito a um período de férias «em cada ano civil» (artigo 237.º, 1), reportado «em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior» (artigo 237.º, 2). O direito a férias vence-se, isto é, constitui um direito exercitável pelos trabalhadores no dia 1 de janeiro de cada ano (art. 237.º, 1, *in fine*) e, portanto, nos sucessivos anos (seguintes), ao da celebração do contrato.»

IV

Conquanto tal não seja mencionado na nota informativa transcrita em I, certo é que no requerimento a que a mesma se reporta se invoca o seguinte:

«Como defendido no Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República n.º 70/2013, de 20.11.2003, [...] constituindo o direito a férias periódicas pagas um direito fundamental derivado a prestação, que atingiu um dado grau de concretização, não pode o núcleo essencial já realizado desse direito ser eliminado, sem compensação alternativa, pelo legislador ordinário.»

Ter-se-á querido invocar o parecer n.º 70/2003, de 20 de novembro de 2003²¹.

Todavia, este parecer, emitido numa ocasião em que a legislação geral em vigor na função pública em matéria de férias, faltas e licenças constava do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, diploma que estabelece o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revestissem a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, debruçou-se sobre a seguinte questão:

«O artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99 corresponde, em traços gerais, ao artigo 15.º do anterior Decreto-Lei n.º 497/88: é idêntica a epígrafe de cada um deles e dispõem em termos próximos em relação às férias vencidas e não gozadas. Suscita, todavia, quanto à remuneração de férias e correspondente subsídio relativos ao ano de cessação de funções, dificuldades interpretativas a que a disposição revogada obviava.

No artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99 não se encontra equivalência direta ao que antes estatuiu o n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 497/88 sobre a relevância jurídica, em termos de férias e correspondente subsídio, do tempo de serviço prestado no ano de cessação definitiva de funções.»

E considerou-se que a ausência, no Decreto-Lei n.º 100/99, de norma equivalente à do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de dezembro, que fora revogado pelo artigo 107.º do Decreto-Lei n.º 100/99, não resultou do «propósito de alterar o regime de férias no caso de cessação definitiva de funções,» antes se perfilando regime «substantialmente idêntico ao anterior, apesar de escorado em preceitos de diversa formulação.»

Estando em causa o direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias relativo ao tempo de serviço prestado no ano em que se verifica a cessação de funções, bem como o subsídio de férias correspondente, pode ler-se neste parecer, designadamente, o seguinte:

«Não se afigura razoável nem materialmente fundada uma solução diferenciada, assente na contingência de o funcionário, à data da cessação de funções, já ter ou não gozado as férias vencidas no dia 1 de janeiro deste ano.

O teor literal da norma resultante da conjugação do n.º 3 com o n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99 e a circunstância de ser este o diploma que contém o regime jurídico das férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da Administração Pública atribuem a essa disposição legal uma específica teleologia: o legislador procura obstar a que, no caso de cessação definitiva de funções, fiquem por receber, pelo funcionário ou agente, a remuneração correspondente ao período de férias relativo ao tempo de serviço prestado no ano em que se verificar a cessação de funções, bem como o subsídio de férias correspondente [22].

É sabido que o direito a férias adquire-se com a constituição da relação jurídica de emprego público, forma-se progressiva e sucessivamente, vence-se, de forma regular e periódica, no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se, em regra, ao serviço prestado no ano civil anterior (cf. artigo 2.º, n.ºs 3 e 4, do Decreto-Lei n.º 100/99).

Diz-se, por isso que o direito a férias é um *direito de formação sucessiva*, «dotado de uma estrutura e fisiologia complexa, cuja compreensão exige uma clara separação dos vários momentos de que se compõe e o animam: aquisição, formação, vencimento e gozo» [23].

A aquisição progressiva do direito a férias e a teleologia do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99 conduzem a que, aquando da cessação definitiva de funções, se proceda, também em matéria de férias, ao acerto entre a Administração e o funcionário, mediante a satisfação pela primeira de remuneração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação e subsídio de férias correspondente.

Como se afirmou no parecer n.º 8/2000 [24] relativamente ao artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de dezembro, também o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99 se destina a «compensar o trabalhador por férias não pagas ou não gozadas em virtude da cessação definitiva de funções; visa a efetivação, no termo da relação de emprego, de um acerto de contas, em matéria de férias, entre o trabalhador e a Administração. Não se trata, portanto, de um preceito de aplicação tabelar sempre que ocorra a cessação definitiva de funções. Pelo contrário, aplica-se tão-só se e quando, no momento em que a cessação ocorre, o funcionário ou agente detiver sobre a Administração um crédito de férias.»

Assim, sempre que existir este «crédito de férias» haverá lugar à satisfação pela Administração da remuneração que lhes respeite e do subsídio correspondente.»

E, feito o percurso interpretativo, acrescentou-se, *ex abundanti*, o seguinte:

«Ademais, tal interpretação impõe-se igualmente por aplicação do princípio da interpretação em conformidade com a Constituição. Este princípio, enquanto princípio geral de interpretação das leis, determina que, designadamente no caso de normas polissémicas ou plurissignificativas, a procura do sentido decisivo da norma legal seja feita de acordo com a orientação conformadora da Constituição» [25].

Constituindo o direito a férias periódicas pagas um direito fundamental derivado a prestação, que atingiu um dado grau de concretização, não pode o núcleo essencial já realizado desse direito ser eliminado, sem compensação alternativa, pelo legislador ordinário.

Assim sendo, a interpretação do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 100/99, segundo a qual só há lugar ao pagamento da remuneração correspondente ao período de férias relativo ao tempo de serviço prestado no ano em que se verificar a suspensão de funções, bem como o subsídio de férias correspondente, se no ano de cessação de funções o funcionário ainda não tiver gozado as férias vencidas em 1 de janeiro, afronta o disposto no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição.»

Ora, tal como se salienta no Acórdão n.º 827/2014, do Tribunal Constitucional [26]:

«Em matéria de direito a férias, enquanto direito a férias periódicas pagas constitucionalmente consagrado, é reconhecido ao legislador ordinário, um amplo espaço de liberdade para, nomeadamente, definir o momento temporal em que esse direito se vence (cf. Acórdão n.º 555/99), estabelecer os termos em que o mesmo fica dependente da prévia prestação de serviço efetivo (cf. Acórdão n.º 52/03) ou mesmo definir a duração concreta do período de férias (cf. Miranda J., Medeiros R., *Constituição Portuguesa Anotada*, 2.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 1160), desde que assegurado o conteúdo mínimo essencial do direito.»

Sendo certo que, de acordo com o artigo 3.º da Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Férias Anuais Remuneradas [27], «qualquer pessoa a quem se aplicar a Convenção terá direito a férias anuais pagas de duração mínima determinada» (n.º 2) e «a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a três semanas de trabalho por cada ano de serviço» (n.º 3).

Tendo-se consignado no preâmbulo do supramencionado Decreto-Lei n.º 874/76, designadamente, o seguinte:

«De acordo com o estabelecido na Convenção 132 da OIT é fixado em vinte e um dias consecutivos o período mínimo legal de férias.»

E, no preâmbulo do supramencionado Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de dezembro [28], consignou-se, designadamente, o seguinte:

«No que se refere à formulação e disciplina do direito a férias, vigoram hoje na ordem jurídica interna os princípios constantes da Convenção n.º 132 da OIT, aprovada, para ratificação, por Portugal pelo Decreto n.º 52/80, de 29 de julho, que entrou em vigor em 17 de março de 1982, princípios esses que vieram substituir tacitamente, nalguns aspetos, disposições do direito interno vigentes àquela última data.»

«Impunha-se a necessidade de codificar e modernizar o regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da Administração

Pública, aproximando-o, na medida do possível, do regime em vigor no setor empresarial.»

Sendo certo que, na redação originária do n.º 1 artigo 2.º deste decreto-lei, se estabelecia o direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis de férias e que no n.º 2 deste artigo já se prescrevia que o direito a férias se vence no dia 1 de janeiro de cada ano e se reporta, em regra, ao serviço prestado no ano civil anterior.

Por seu turno, no n.º 1 do artigo 7.º da Diretiva 93/104/CE do Conselho da União Europeia, de 23 de novembro de 1993 [29], veio estabelecer-se o seguinte:

«Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.»

Aliás, na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX, que precedeu a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (aprovação do Código de Trabalho de 2003) [30], em sede de indicação sintética de alterações, incluiu-se no ponto VI — Flexibilidade e tempo de trabalho, alínea l), a seguinte alteração:

«Compatibilização do regime de férias com o Direito Comunitário, designadamente com a Diretiva n.º 93/104/CE do Conselho de 23 de novembro de 1993.»

E, a alínea e) do artigo 2.º da Lei n.º 99/2003, artigo em que se procedeu a indicação da transposição de diretivas comunitárias efetuada com a aprovação do Código do Trabalho de 2003, era do seguinte teor:

«Diretiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho.»

Entretanto, tendo em consideração que a Diretiva n.º 93/104/CE foi alterada pela Diretiva n.º 2000/34/CE e tendo sido considerado que “por uma questão de clareza,” se deveria proceder a “uma codificação das disposições em questão”, foi tal codificação efetuada na Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho [31], que contém artigo 7.º de teor idêntico ao do atrás transcrito artigo 7.º da Diretiva n.º 93/104/CE.

Também ocorrendo que, segundo estudo da Direção-Geral de Administração e do Emprego Público datado de 10 de janeiro de 2013 [32], quatro Estados-Membros da União Europeia, tinham, então, “20 dias como menor número médio de dias de férias por ano,” sendo esses Estados a Eslovénia, a Irlanda, a Letónia e a Lituânia. E, relativamente a dados no âmbito da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE), indica-se, nesse estudo, como média do número de dias de férias por ano, a de 20 dias na Austrália, na Coreia do Sul, no México, na Nova Zelândia e no Japão, a de 15 dias no Canadá e a de 20,76 dias nos Estados Unidos da América.

Ora, estabelecendo-se no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 que «o período anual de férias tem a duração de 22 dias» e, no n.º 3 deste artigo que «ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestados», ocorre que no artigo 238.º, n.º 1, do Código do Trabalho se estabelece que «o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.»

Também ocorrendo que no n.º 5 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas se estabelece o seguinte:

«A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.»

Nesta conformidade, não se mostra colocado em crise o núcleo essencial do direito a férias anuais remuneradas.

V

Na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 184/XII, que precedeu a Lei n.º 35/2014 [33], consignou-se, designadamente, o seguinte:

«A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas culmina um itinerário aproximativo ao regime laboral comum que, ao longo dos últimos anos, vem paulatinamente trilhando o seu caminho. Para nos situarmos apenas no presente milénio, merece especial referência a Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, que pela primeira vez e de forma sistemática e integrada introduziu o regime jurídico do contrato individual de trabalho na Administração Pública, a que se seguiu a reforma introduzida pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, sobre

os vínculos, carreiras e remunerações e, como sua consequência, à aprovação do novo regime do contrato de trabalho em funções públicas a que já se aludiu. Após este marco legislativo, pode com inteira propriedade dizer-se que o tempo do estatuto do funcionalismo público em estado quase puro, durante décadas vigente na Administração Pública portuguesa, desaparecia definitivamente.

A recente publicação da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, mais não representou que um novo degrau nessa convergência, alinhando o regime laboral dos trabalhadores da Administração Pública pelas inovações entretanto suscitadas pela 3.ª alteração ao Código do Trabalho, concretizada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas assenta em três ideias-chave:

Assumir a convergência tendencial do regime dos trabalhadores públicos com o regime dos trabalhadores comuns, ressalvadas as especificidades exigidas pela função e pela natureza pública do empregador, com salvaguarda do estatuto constitucional da função pública;

Tomar como modelo de vínculo de emprego público a figura do contrato de trabalho em funções públicas, sem deixar de procurar um regime unitário para as duas grandes modalidades de vínculo de emprego público (contrato e nomeação), realçando apenas as especificidades de cada uma sempre que necessário;

Integrar, harmonizar e racionalizar as alterações legislativas concretizadas nos últimos quatro anos no regime laboral da função pública que o haviam desfigurado e descaracterizado, devolvendo e reforçando a sua unidade e coerência.

Ao tornar o Código do Trabalho como regime subsidiário, matérias há cujo regime, sem prejuízo das adaptações que se revelem necessárias, é totalmente regulado naquela sede, como de resto sucedia já com a parentalidade. E o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros.»

E já no Acórdão n.º 287/90, do Tribunal Constitucional³⁴ se salientava o seguinte:

«Não há [...] um direito à não-frustração de expectativas jurídicas ou a manutenção do regime legal em relações jurídicas duradouras ou relativamente a factos complexos já parcialmente realizados. Ao legislador não está vedado alterar o regime do casamento, do arrendamento, do funcionalismo público ou das pensões, por exemplo, ou a lei por que se regem processos pendentes. Cabe saber se se justifica ou não na hipótese da parte dos sujeitos de direito ou dos agentes, um «investimento na confiança» na manutenção do regime legal — para usar uma expressão da jurisprudência constitucional alemã atrás referida. Valem aqui, por maioria de razão, as considerações que a jurisprudência deste Tribunal, atrás referida, tem feito ao negar uma proibição genérica de retroatividade. Tal é particularmente claro quando o sacrifício das expectativas anteriores resulta de uma imprevisível alteração das circunstâncias: como na doutrina privatística da base negocial, não há então lugar à manutenção das expectativas. Assim, por exemplo, medidas legislativas de política económica conjuntural poderão ser alteradas, com frustração de expectativas, se a conjuntura económica mudar ou se, mesmo sem essa mudança, mudar a orientação geral da política económica em consequência de mudança de governo, constitucionalmente previsível. Nada dispensa a ponderação na hipótese do interesse público na alteração da lei em confronto com as expectativas sacrificadas.»

Considerando Jorge Miranda e Jorge Pereira da Silva³⁵, a propósito das leis que, «não obstante prescreverem a produção de efeitos apenas para o futuro, não deixam de o fazer também relativamente a situações jurídicas iniciadas ou constituídas no passado e ainda não esgotadas», i. é, das leis retrospectivas, designadamente, o seguinte:

«É preciso não esquecer que, em virtude da permanente alteração das dinâmicas sociais e económicas, quantas vezes de forma imprevisível, o legislador se vê frequentemente confrontado com a necessidade de interferir nos efeitos futuros de situações jurídicas constituídas no passado — o que faz, em nome da prossecução de interesses públicos de grande relevância e ao abrigo da normal revisibilidade das soluções legais e da liberdade de conformação que lhe cabe, enquanto poder democraticamente legitimado. Proibir em absoluto a modificação de efeitos vindouros de todas e quaisquer situações jurídicas já existentes no momento da emanção da lei (restritiva) nova constituiria uma solução demasiado rígida, susceptível de tolher a liberdade de movimentos de que o legislador precisa para adaptar a ordem jurídica às constantes mutações da realidade. Uma proibição

absoluta apenas pode incidir sobre as leis retroativas em sentido próprio, na medida em que dispõem para o passado e que, por isso, representam por definição um atentado grave ao valor da segurança jurídica, agravado pela circunstância de se tratar da compressão de posições jusfundamentais dos cidadãos.»

E, a propósito do aumento da duração do período normal de trabalho de referência dos trabalhadores em funções públicas para oito horas diárias e quarenta horas semanais, considerou-se no Acórdão n.º 794/2013, do Tribunal Constitucional³⁶, que não se estava em presença de uma situação de confiança digna de tutela, já que as expectativas de continuidade eventualmente existentes, não se mostravam suficientemente fundadas em razões consistentes, «tendo em conta a evolução legislativa e das condições laborais dos trabalhadores da Administração Pública registadas nos últimos anos.»

Acentuando-se, designadamente, o seguinte:

«Deve ter-se em consideração que a tendência para a *laboralização* do regime dos trabalhadores da Administração Pública, fortemente acentuada, a partir de 2008, com a adoção, como regime-regra, do contrato de trabalho em funções públicas (disciplinado por um diploma — o RCTFP — próximo do Contrato de Trabalho), permite afirmar que não seria totalmente imprevisível uma alteração como a ora em causa do período normal de trabalho.»

«Uma laboralização, também nesta matéria da duração do trabalho, da função pública não defronta, em princípio, obstáculos constitucionais. O objetivo, declarado, de convergência, gradual e tendencial, entre o regime laboral dos trabalhadores do setor privado e do setor público é um propósito admissível no atual quadro jurídico-constitucional, pelo menos no que respeita a boa parte das matérias disciplinadas pelo regime jurídico do emprego público, de que não se exclui a duração do tempo de trabalho. Daí não se poder falar de justificada expectativa de manutenção do *statu quo*.»

Também Luís Manuel Teles de Menezes Leitão³⁷ expende o seguinte:

«A tutela dos direitos adquiridos refere-se apenas a direitos concretamente obtidos pelo trabalhador, não se podendo considerar que o trabalhador tenha um direito à manutenção do regime laboral que lhe era aplicável, o qual pode naturalmente evoluir consoante a decisão política do legislador.»

E, com J. Batista Machado³⁸, diremos que «a lei nova só tem que respeitar direitos e não simples expectativas.»

Ora, aquando da entrada em vigor, em 1 de agosto de 2014, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, os trabalhadores com vínculo de emprego público não eram, em relação às férias cujo vencimento ocorreria em 1 de janeiro do corrente ano de 2015, titulares de qualquer direito de crédito a férias que permitisse reclamar qualquer prestação.

Apenas se consagrava, no artigo 188.º do anterior Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, tal como se consagra no atual artigo 135.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a expectativa de ser concedida autorização para a ocorrência de faltas por conta do período de férias.

Tal como referem, em anotação ao artigo 135.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar³⁹:

«Não se considera que o trabalhador esteja em gozo de férias, antes se considerando que está ausente do serviço por conta do período de férias, o que justifica que a ausência seja tratada na secção referente às faltas e não às férias.»

«As faltas por conta do período de férias aqui previstas não constituem um direito do trabalhador mas uma mera expectativa, uma vez que o seu gozo efetivo depende de autorização da entidade empregadora.»

Seja como for, importa reter que o artigo 188.º do anterior Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas tem correspondência no artigo 135.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (com o mesmo limite máximo de 13 dias por ano).

Podendo afirmar-se que a duração do período de férias foi regulada na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas sem qualquer conexão com o facto que originou o direito a férias e que não consubstanciando o vencimento de férias ainda não ocorrido, efeito totalmente anterior ao momento da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta Lei se aplica às férias vencidas a partir da data da sua entrada em vigor.

Assim como se pode afirmar que, tratando-se de efeitos totalmente anteriores ao momento da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho

em Funções Públicas, esta Lei não se aplica às férias vencidas antes da sua entrada em vigor.

Assim sendo, o regime jurídico que determina o período de férias dos magistrados do Ministério Público vencidas a 1 de janeiro de 2015, correspondente ao trabalho prestado em 2014, é determinado exclusivamente pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em face do exposto, formulam-se as seguintes conclusões:

1.ª O direito a férias é um direito de formação sucessiva que somente se torna perfeito no termo do decurso do seu período de formação, consubstanciando o vencimento do direito a férias o fim do respetivo período de formação.

2.ª Este direito está, por regra, sujeito ao princípio da anualidade — Nos termos do n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, «o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil» e, nos termos do n.º 2 deste artigo, «o período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.»

3.ª A regra é a de que o período anual de férias a que se reporta o n.º 2 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas se vence «no dia 1 de janeiro» (n.º 3 deste artigo), o direito a férias se reporta «ao trabalho prestado no ano civil anterior» (n.º 2 do artigo 237.º do Código do Trabalho) e «as férias são gozadas no ano civil em que se vencem» (n.º 1 do artigo 240.º do Código do Trabalho).

4.ª Nos termos do n.º 1 do artigo 9.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, «ficam sujeitos ao regime previsto na LTFP aprovada pela presente lei os vínculos de emprego público e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituídos ou celebrados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente anteriores àquele momento.»

5.ª Aquando da entrada em vigor, em 1 de agosto de 2014, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, os magistrados do Ministério Público não eram, em relação às férias cujo vencimento ocorreria em 1 de janeiro do corrente ano de 2015, titulares de qualquer direito de crédito a férias que permitisse reclamar qualquer prestação.

6.ª A duração do período de férias foi regulada na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas sem qualquer conexão com o facto que originou o direito a férias e, não consubstanciando o vencimento de férias ainda não ocorrido, efeito totalmente anterior ao momento da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta Lei aplica-se às férias vencidas a partir da data da sua entrada em vigor.

7.ª Tratando-se de efeitos totalmente anteriores ao momento da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, esta Lei não se aplica às férias vencidas antes da sua entrada em vigor.

8.ª Estabelecendo-se no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 que «o período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis», no n.º 3 deste artigo que «ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado» e no seu n.º 5 que «a duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho», ocorre que no artigo 238.º, n.º 1, do Código do Trabalho se estabelece que «o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.»

9.ª E, estando em causa a aproximação ao regime disciplinador da relação laboral comum, não se mostra colocado em crise o núcleo essencial do direito a férias anuais remuneradas.

10.ª Assim sendo, o regime jurídico que determina o período de férias dos magistrados do Ministério Público vencidas a 1 de janeiro de 2015, correspondente ao trabalho prestado em 2014, é determinado exclusivamente pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Este parecer foi votado na sessão do conselho consultivo da Procuradoria-Geral da República, de 26 de março de 2015.

Maria Joana Raposo Marques Vidal — Luís Armando Bilro Verão (Relator) — Manuel Pereira Augusto de Matos — Fernando Bento — Maria Manuela Flores Ferreira — Paulo Joaquim da Mota Osório Dá Mesquita — Alexandra Ludomila Ribeiro Fernandes Leitão.

[Por despacho de 06 de abril de 2015, a Procuradoria-Geral da República determinou que a doutrina deste parecer seja seguida e sustentada pelos Magistrados do Ministério Público (artigos 12.º, n.º 2, alínea b), e 42.º, n.º 1, do Estatuto do Ministério Público)]

Está conforme

1 *Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, 2014, Coimbra Editora, pág. 281.

2 *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª edição revista, 2007, Coimbra Editora, pág. 770.

3 *Direito do Trabalho*, Volume II, Serviços Sociais da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, 1999, págs. 154 e 155.

4 “O Direito a Férias,” in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume III, Almedina, Coimbra, 2002, pág. 81.

5 “O Regime Jurídico do Direito a Férias,” in *Direito e Justiça*, Volume XIV, Tomo 3, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2000, pág. 297.

6 “Alterações do Novo Código do Trabalho ao Regime de Feriados, Férias e Faltas,” in *Código do Trabalho, a Revisão de 2009*, Coordenação de Paulo Morgado de Carvalho, Coimbra Editora, 2011, pág. 297.

7 Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e objeto da Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, in *Diário da República*, 1.ª série, de 19 de agosto.

8 Sobre o princípio da anualidade, cf. José Andrade Mesquita, *op. cit.*, pág. 83.

9 Lei n.º 47/86, de 15 de outubro, alterada pelas Leis n.ºs 2/90, de 20 de janeiro, 23/92, de 20 de agosto, 10/94, de 5 de maio, 33-A/96, de 26 de agosto, 60/98, de 27 de agosto, que lhe introduziu a designação de *Estatuto do Ministério Público*, 42/2005, de 29 de agosto, 67/2007, de 31 de dezembro, 52/2008, de 28 de agosto, 37/2009, de 20 de julho, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 9/2011, de 12 de abril. A Lei n.º 60/98 foi retificada pela Declaração de Retificação n.º 20/98, de 2 de novembro.

10 *Sobre a Aplicação no Tempo do Novo Código Civil*, Almedina, Coimbra, 1968, pág. 124.

11 O artigo 42.º, n.º 1, da Lei n.º 35/2014, conteve norma revogatória do seguinte teor:

«São revogados: [...] b) Os artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, alterada pelo Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de outubro, e pela Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, e revogada pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com exceção dos artigos que ora se revogam.»

12 Cf. J. Batista Machado, *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 17.ª reimpressão, Almedina, Coimbra, 2008, pág. 232.

13 *Op. cit.*, pág. 233.

14 *O Direito, Introdução e Teoria Geral, Uma Perspetiva Luso-Brasileira*, 13.ª edição refundida, Almedina, Coimbra, 2008, págs. 559 e seguintes.

15 Processo 06S4368, in *www.dgsi.pt*.

16 Publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 74, de 30 de março de 1978 e no *B.M.J.*, n.º 280, p. 184 e seguintes.

17 “Cf. Batista Machado, *ob cit.*” — Sobre a Aplicação no Tempo do Novo Código Civil -, “pp. 131 e 143, onde aponta um exemplo significativo: com a entrada em vigor do atual Código Civil, cessa a obrigação de alimentos dos parentes para além do terceiro grau que até aqui estavam obrigados a prestá-los, ainda que eles já tivessem sido pedidos e concedidos — mas não se extingue, é claro, a obrigação de pagar as prestações alimentícias vencidas à data da entrada em vigor da lei nova.”

18 Processo 2715/2007-4, in *www.dgsi.pt*.

19 *Direito do Trabalho*, 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2013, págs. 228 e segs.

20 *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição revista e atualizada, Verbo, Lisboa, 2014, páginas 675 e seguintes.

21 Publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 35, de 11 de fevereiro de 2004.

22 “Cf., neste sentido, o parecer do Conselho Consultivo n.º 8/2000, de 28 de setembro de 2000.”

23 “Rui Assis, *loc. cit.*” — O regime jurídico do direito a férias, *Direito e Justiça*, Vol. XIV, Tomo 3, 2000 -, “p. 297.”

24 “Ponto n.º 7.2.”

25 “Sobre o princípio da interpretação em conformidade com a Constituição, v. Gomes Canotilho, *Direito Constitucional...*, cit., pp. 950 e 1294-1299; e Jorge Miranda, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo II, 4.ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2000, pp. 267-268; do Conselho Consultivo, v., sobre a matéria, por último, os pareceres n.ºs 112/2002, de 10 de abril de 2003 (*Diário da República*, 2.ª série, n.º 261, de 11 de novembro de 2003), e 37/2002, de 23 de outubro de 2003.”

26 Disponível em *www.tribunalconstitucional.pt*.

27 Convenção aprovada para ratificação pelo Decreto n.º 52/80, de 29 de julho.

28 Regime jurídico das férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da Administração Pública revogado pelo artigo 107.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março.

29 In *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, n.º L 307, de 13.12.93, p. 18. Esta Diretiva foi alterada, sem implicações para o artigo em apreço, pela Diretiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de junho de 2000, in *Jornal Oficial das Comunidades*

Europeias, n.º L 195, de 1.8.2000, p. 41. E, pela Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, in *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 299, de 18.11.2003, p. 9, procedeu-se a codificação das disposições em questão.

³⁰ *Diário da Assembleia da República*, Separata n.º 24/IX/1, de 15 de novembro de 2002.

³¹ In *Jornal Oficial da União Europeia*, n.º L 299, de 18.11.2003, p. 9.

³² *O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública — Análise comparada dos 27 Estados-membros da EU*, disponível em www.dgaep.gov.pt, págs. 62 e segs..

³³ *Diário da Assembleia da República*, Separata n.º 51/XII/3, de 7 de novembro de 2013.

³⁴ Publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 42, de 20 de fevereiro de 1991.

³⁵ *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.ª edição revista, atualizada e ampliada, 2010, Coimbra Editora, pág. 389.

³⁶ Publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 245, de 18 de dezembro de 2013.

³⁷ *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Almedina, Coimbra, 2014, pág. 97.

³⁸ *Sobre a Aplicação no Tempo do Novo Código Civil cit.*, pág. 41.

³⁹ *Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, 1.º volume, Coimbra Editora, 2014, pág. 434.

8 de abril de 2015. — O Secretário da Procuradoria-Geral da República, *Carlos Adérito da Silva Teixeira*.

208558334



PARTE E

AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA

Despacho n.º 4152/2015

Nos termos das disposições conjugadas do artigo 21.º dos Estatutos da Autoridade da Concorrência (AdC) aprovados pelo Decreto-Lei n.º 125/2014, de 18 de agosto, e dos artigos 35.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro, no âmbito da reformulação da composição dos membros do Conselho de Administração, foi deliberado o seguinte:

1 — Considerando a entrada em funções como membro do Conselho de Administração da AdC da Dra. Maria João Melícias foi deliberado por unanimidade revogar a delegação de pelouros e poderes a que se refere o Despacho n.º 7610/2014, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 11 de junho.

2 — A fim de garantir uma gestão integrada e otimizada dos recursos da AdC, cabe ao Conselho de Administração, enquanto órgão colegial responsável pela definição da atuação da AdC, bem como pela direção dos respetivos serviços, assegurar a orientação geral das atividades dos serviços e o acompanhamento da respetiva execução, não sendo delegados pelouros específicos em um ou mais dos seus membros, sem prejuízo da competência estatutária do presidente do Conselho de Administração na definição das prioridades da política de concorrência e na atribuição de graus de prioridade no tratamento das questões que a AdC é chamada a analisar, nos termos previstos no regime jurídico da concorrência, e sem prejuízo do ponto seguinte.

3 — Delegar em qualquer membro do Conselho de Administração os poderes referentes às seguintes matérias:

a) A capacidade de autorização de despesas até ao montante de € 5.000, com exceção das que resultem da celebração de contratos visando a obtenção de estudos e consultoria externa, cuja decisão é exclusiva do Conselho;

b) A autorização do pagamento mensal dos salários devidamente fixados pelo Conselho;

c) A alteração orçamental de rubricas que não impliquem acréscimo do orçamento global e respeitem regras superiormente fixadas para o efeito;

d) A autorização dos Pedidos de Autorização de Pagamentos (PAP) relativos a despesas devidamente cabimentadas e autorizadas.

2 de fevereiro de 2015. — Pelo Conselho de Administração: *António Ferreira Gomes*, presidente — *Numo Rocha de Carvalho* e *Maria João Melícias*, vogais.

208558975

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Contrato (extrato) n.º 301/2015

Por despacho do Reitor da Universidade do Algarve de 31 de outubro de 2014 foi autorizado o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com a licenciada Célia Isabel Alves da Conceição, na categoria de assistente convidada, em regime de acumulação a 30 %, para o Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina da Universidade do Algarve, no período de 1 de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015, auferindo o vencimento correspondente ao escalão 1, índice 140 da tabela remuneratória dos docentes do ensino superior universitário.

1 de novembro de 2014. — A Diretora dos Serviços de Recursos Humanos, *Sílvia Cabrita*.

208558001

Contrato (extrato) n.º 302/2015

Por despacho do Reitor da Universidade do Algarve de 24 de novembro de 2014 foi autorizado o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com o licenciado Valério Ireneu dos Santos Rodrigues, na categoria de assistente convidado, em regime de acumulação a 30 %, para o Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina da Universidade do Algarve, no período de 1 de dezembro de 2014 a 30 de novembro de 2015, auferindo o vencimento correspondente ao escalão 1, índice 140 da tabela remuneratória dos docentes do ensino superior universitário.

1 de dezembro de 2014. — A Diretora dos Serviços de Recursos Humanos, *Sílvia Cabrita*.

208558075

Contrato (extrato) n.º 303/2015

Por despacho do Reitor da Universidade do Algarve de 24 de novembro de 2014 foi autorizado o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com a licenciada Marisa Almeida de Abreu, na categoria de assistente convidada, em regime de acumulação a 30 %, para o Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina da Universidade do Algarve, no período de 1 de dezembro de 2014 a 30 de novembro de 2015, auferindo o vencimento correspondente ao escalão 1, índice 140 da tabela remuneratória dos docentes do ensino superior universitário.

1 de dezembro de 2014. — A Diretora dos Serviços de Recursos Humanos, *Sílvia Cabrita*.

208560723