

**CAAD:** Arbitragem Administrativa

**Processo n.º:** 61/2015-A

**Tema:** Direito a férias; doença

## **DECISÃO ARBITRAL**

### **I) RELATÓRIO**

#### **1. Constituição do Tribunal Arbitral**

O Ministério da ... vinculou-se à jurisdição do CAAD – Centro de Arbitragem Administrativa através da Portaria n.º 1120/2009, de 30 de Setembro, abrangendo a vinculação, além do mais, a composição de litígios relativos a questões emergentes de relações jurídicas de emprego público, quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional, nos termos dos artigos 1.º, n.º 1, alínea j, e 2.º, alínea a) da citada Portaria.

O Tribunal Arbitral é composto por árbitro único, designado pelo CAAD – Centro de Arbitragem Administrativa, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º do Regulamento de Arbitragem daquele Centro.

A designação foi efetuada com base na lista de árbitros do CAAD por despacho do Senhor Presidente do Conselho Deontológico, comunicado por correio eletrónico de 06.07.2015 ao signatário, Jorge Barros Mendes, e aceite por correio eletrónico no mesmo dia.

#### **2. O pedido e a sua fundamentação**

A...instaurou neste Tribunal Arbitral do Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD), a presente ação contra o Ministério da ... pedindo que seja i) anulada a decisão proferida pela Ex.ma Senhora Diretora da ... da ... datada de 13.02.2015, ii) ser anulado o despacho proferido pelo Ex.mo Senhor Diretor Nacional Adjunto da ... de 13.03.2015, iii) ser

reconhecido ao demandante o direito de gozar 29 dias de férias, direito esse adquirido durante o ano de 2014 e a gozar três dias de férias referentes ao ano de 2013 e que o demandante não gozou por motivo de doença e a subsidiariamente que iiiii) reconhecer o direito ao demandante deste poder gozar 24 dias úteis de férias em 2015, sem que o respetivo contrato fique dependente de execução durante seis meses.

Em síntese, alegou que esteve ausente do serviço, por motivo de doença entre o período de 06.10.2014 a 09.02.2015 e por tal facto não gozou três dias úteis de férias, cujo direito a tal gozo vem peticionar na presente ação. Alega ainda que lhe deve ser reconhecido o direito de gozo de 29 dias de férias por aplicação do artº 2º do D.L. 100/99, de 31 de março e pugna pela inaplicabilidade à sua situação jurídica da Lei 35/2014 que aprova a LTFP.

Contestou o demandado defendendo, em síntese, que não assiste razão ao **demandado**, porquanto, os três dias úteis de férias não gozados foram-lhe pagos e além do mais aplica-se-lhe a LTFP.

Alega ainda que para adquirir o direito a férias terão de decorrer seis meses efetivos de execução do contrato.

### **3. Junção do processo administrativo**

Foi junto à presente ação o processo administrativo.

## **II) Saneamento do Processo**

O Tribunal é competente. As partes têm personalidade e capacidade judiciárias, são legítimas e encontram-se regularmente representadas. Não existem nulidades.

Por despacho de 27.04.2015, as partes foram notificadas para se pronunciarem sobre projeto de dispensa de audiência. Ambas as partes prescindiram da produção de qualquer prova a acrescer à prova documental.

### **1. Factos Provados**

Com interesse para a decisão da causa, consideram-se provados os seguintes factos:

1. O demandante é inspetor chefe da ... e tem 26 anos de serviço.

2. O mesmo esteve ausente do serviço, por motivo de doença desde 06.10.2014 a 09.02.2015.
3. Não gozou 3 dias de férias, pelo motivo elencado em 2 no ano de 2014, dias esses que lhe foram pagos pelo demandado.

## **2. Factos Não Provados**

Não há factos relevantes para a decisão da causa que tenham sido considerados não provados.

## **3. Fundamentação da fixação da matéria de facto**

A fixação da matéria de facto dada como provada foi efetuada com base na apreciação crítica dos documentos juntos aos autos, designadamente o processo administrativo, bem assim como das afirmações feitas pelas partes nos respetivos articulados.

## **III. Do Direito**

A questão a decidir resume-se ao facto de saber se ao requerente é aplicável o disposto no D.L. 100/99 de 31 de Março e se o mesmo tem direito a gozar 24 dias úteis de férias sem que o respetivo vencimento fique dependente de execução do contrato durante seis meses. A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei 35/2014, de 20 de junho entrou em vigor no dia 1 de agosto de 2014. O sobredito diploma legal revogou, nos termos do art.º 42.º, n.º1, al. g) o D.L. 100/99, de 31 de março.

Por sua vez, o art.º 41.º da LTFP determina que no que concerne à revisão das carreiras, dos corpos especiais e dos níveis remuneratórios das comissões de serviço se mantêm em vigor, até à respetiva revisão as normas anteriores à LTFP. E só nestas circunstâncias e não em todas, nomeadamente no que diz respeito ao direito a férias, como quer fazer crer o demandante.

Aplica-se, portanto, e tal como é defendido no parecer emitido pela DGAEP, com o qual concordamos, a fls. 14 do PA, na relação jurídica entre o demandante e o demandado, no que concerne ao direito a férias o disposto na LTFP, pelo que este tem direito a 22 dias úteis de férias e não 25.

Ora, o direito a férias é um direito consagrado constitucionalmente no artº 59º, nº1, al. d) da CRP.

A LGTFP, por seu lado, consagra tal direito no artº 126º, prescrevendo que o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos do CT e com as especificidades consagradas na LTFP.

Cada trabalhador, tem em regra, direito a 22 dias úteis de férias, podendo ver acrescido a esse direito, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do disposto no nº4 do referido normativo legal.

No caso em concreto, atento os factos provados, o demandante tem 26 anos de serviço, pelo que vê o seu direito a 22 dias úteis de férias acrescidos de mais dois, ou seja, tem direito, anualmente a 24 dias úteis de férias.

No caso dos autos, o demandante esteve impossibilitado de prestar serviço entre 06.10.2014 e 09.02.2015. Sempre que o trabalhador fique impedido de prestar serviço, por facto não imputável ao mesmo, por mais de um mês, suspende-se o vínculo de emprego público, atento o disposto no artº 278º LTFP.

Atento o disposto no artº 129º LTFP, no ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozadas e respetivo subsídio.

Constata-se a fls. 3 e fls 6 do PA que o reclamado pagou ao reclamante e bem, o montante de férias não gozadas, pelo que nesta sede nada mais tem a reclamar do reclamado, nomeadamente o direito a férias.

Improcede, portanto, o pedido do reclamante em ver reconhecido o direito a gozar os três dias de férias referentes ao ano de 2013 e que não gozou no ano de 2014, por motivo de doença.

Mais determina o artº 129º, nº 2 da LTFP que no ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador adquire o direito a férias, nos termos do previsto no artº 127º, ou seja, nos mesmos termos dos trabalhadores com vínculo inferior a seis meses, i.e., o trabalhador tem direito a gozar dois dias de férias por cada mês completo de duração do respetivo contrato.

De salientar que contrariamente ao que é estabelecido no CT, não se prevê, no âmbito da LTFP o limite máximo de 20 dias, tal como previsto no artº 239º do CT, nem mesmo a obrigatoriedade de execução do contrato por seis meses para a aquisição do direito a férias. E não se argumente esta aplicabilidade através da cláusula geral ínsita no artº 126º, nº1 da LTFP, uma vez que tal normativo prevê uma aplicação supletiva do CT aos casos omissos no âmbito da LTFP.

O legislador consagrou expressamente a remissão para o artº 127º da LTFP. Caso pretendesse que se continuasse a aplicar aquilo que constava no anterior artº 172º, nº 2 do RCTFP, ou seja, aplicar as regras estabelecidas para o direito a férias no ano da contratação, bastava-lhe não consagrar nenhuma norma expressa e, dessa forma, atento o disposto no art.º 126º, nº 1 da LTFP, aplicar-se-ia o disposto no artº 239º do CT, obrigando a uma execução completa do contrato por seis meses.

Claramente não foi esta a opção do legislador, pelo que o trabalhador tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

#### **IV. Decisão**

Face ao exposto, julga-se a ação parcialmente procedente e, em consequência:

- a) Condena-se o demandado a reconhecer o direito do demandante a gozar 24 dias úteis de férias em 2015, sem que o respetivo vencimento fique dependente da execução do contrato durante seis meses.
- b) Revogam-se os despachos, por violação de lei, da Senhora Diretora da ... da..., de 13.02.2015, bem como o despacho do Senhor Diretor Nacional Adjunto da... de 11.03.2015.

Fixa-se o valor da causa em € 30.000,01 (trinta mil euros e um centímo), nos termos do artigo 32.º do CPTA, aplicável *por remissão do* artigo 29.º do RCAAD, valor este indicado pelo Demandante na PI e não objeto de contestação por parte do Demandado.

Notifiquem-se as partes, com cópia, e deposite-se o original desta sentença no CAAD atento o disposto no artigo 23º, n.º 3 do RCAAD.

Lisboa, 18 de dezembro de 2015

O árbitro,

Jorge Barros Mendes