

Parecer n.º	DAJ 110/19
--------------------	------------

Data	17 de junho de 2019
-------------	---------------------

Autor	Cristina Braga da Cruz
--------------	------------------------

Temáticas abordadas	Marcação do período de férias Encerramento de serviço Piscinas municipais
----------------------------	---

Notas

Através do ofício n.º 3177, datado de 16 de maio de 2019, veio o Município, solicitar um parecer jurídico sobre a questão mencionada em epígrafe.

Após análise da informação da Unidade Orgânica de Apoio Jurídico e Contencioso, do Município, que acolhemos, apraz-nos tecer as seguintes considerações:

Como questão prévia não nos dispensamos de referir a remissão estabelecida no n.º 1 do artigo 122.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as alterações que lhe foram sendo introduzidas) que estabelece o seguinte:

“É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo”.

Portanto, tendo em conta que, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, não existe uma norma que regule a matéria sobre a qual nos pronunciamos, urge fazer recurso ao Código do Trabalho, no que há mesma diz respeito.

Em primeiro lugar quando, como acontece no caso *sub judice*, não haja acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora pública na marcação dos períodos de férias, é sabido ser esta quem detém a disponibilidade, ainda que com limitações, de impor ao trabalhador o gozo das férias em determinado período do ano (cf. artigo 241.º do Código do Trabalho, por força do disposto no n.º 1 do artigo 122.º da LTFP).

Ou seja, as férias devem ser marcadas por acordo. Esta é a regra. Mas quando é impossível chegar a um entendimento, o destino dos dias de descanso do trabalhador fica, por assim dizer, nas mãos do empregador. A entidade patronal deve, contudo, observar algumas regras.

Assim, as férias não podem ser marcadas para terem início em dia de descanso semanal do trabalhador (cf. n.º 2 do citado artigo 241.º) e o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro (cf. n.º 3 do mesmo preceito legal).

Por outro lado, estabelece ainda a mesma disposição legal que, na falta de acordo sobre a marcação de férias, o empregador tem de ouvir a comissão de trabalhadores ou, caso não exista, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador em causa (cf. n.º 2 do artigo 241.º do Código de Trabalho).

Ora, quanto à referida audição dos representantes dos trabalhadores referida no preceito, mormente nas situações de ausência de acordo na marcação das férias, para além da mesma não constituir uma novidade (cf., a propósito, o n.º 5 do artigo 5.º do Decreto-lei n.º 100/99, de 31 de março, e artigo 176.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas – abreviadamente, RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro entretanto revogado), desde sempre revestiu e reveste uma natureza meramente consultiva, que não vinculativa, com natureza e papel idênticos, diríamos, à de uma comissão arbitral constituída *ad hoc*, dirigida á resolução de conflitos.

Em terceiro lugar, ao invés do que parece ser indiciado, o gozo interpolado de férias, previsto no n.º 8 do citado artigo 241.º, desde sempre foi configurado, não como um direito do trabalhador, mas como uma concessão da administração, assente em acordo entre empregador e trabalhador (cf. a propósito, os n.ºs 1 a 3 do artigo 5.º do Decreto-lei n.º 100/99, e artigo 176.º RCTFP, já revogados).

O que se entende atendendo a que, os órgãos da Administração Pública, devem adotar os comportamentos adequados à prossecução do interesse público (cf. artigos 4.º, 7.º e 13.º do Código do Procedimento Administrativo).

Ou seja, a ponderação da conveniência dos serviços, nas tomadas de decisão, pelos órgãos da Administração Pública, deve ser sempre norteada pelo princípio da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos.

Logo, salvo melhor opinião, é, precisamente, a prossecução do interesse público que confere à administração a legitimidade de encerrar as piscinas municipais durante o mês de agosto, uma vez que o referido encerramento decorre da necessidade de

regularização das condições de limpeza e de saúde pública decorrentes do uso da piscina, estando assim em causa a proteção dos direitos e interesses dos cidadãos.

Bem se compreenderá pois, neste contexto, que, numa interpretação literal e teleológica da lei, se sustente verificarem-se as condições, exigidas pela alínea c) do n.º 1 do artigo 242.º do Código do Trabalho, nos termos do qual, “*sempre que seja compatível com a natureza da atividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores **por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir***” (salientado nosso), para a autarquia encerrar as piscinas municipais durante o mês de agosto.

Em conclusão, face à ausência de acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico e atendendo a que o encerramento das piscinas municipais durante o mês de agosto, decorre da necessidade de regularização das condições de limpeza e de saúde pública, estando assim em causa a proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, a autarquia pode impor o gozo das férias do trabalhador nesse mesmo mês, por conveniência dos serviços, ou, querendo, criar condições para que tal imposição seja dispensável ou, pelo menos, minimizada (cf. n.º 4 do artigo 237.º do Código do Trabalho).