

**PROJETO DE LEI N.º 161/XIII/1.ª**  
**RECONHECE O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS NO SETOR PRIVADO**

**(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**1.**

Através do Projeto de Lei em referência (doravante PL) intenta-se aumentar, de 22 para 25 dias úteis, a duração mínima do período anual de férias.

A discordância da CIP sobre o teor do PL em apreço, resulta, desde logo, da forma como a questão se encontra a ser tratada.

Através do Projeto em análise, o Bloco de Esquerda (doravante BE) volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação vigente do artigo 238º do Código do Trabalho (doravante CT) emerge de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o **“COMPROMISSO PARA O CRESCIMENTO, COMPETITIVIDADE E EMPREGO”**, de 18 de janeiro de 2012, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Aí se pode ler, sob o ponto 2. (“Férias”) do item B. do Capítulo IV, intitulado **“LEGISLAÇÃO LABORAL, SUBSÍDIO DE DESEMPREGO E RELAÇÕES DE TRABALHO”** (v. pág. 42) o seguinte:

*“O período de férias que decorre da legislação atual não se adequa à promoção da competitividade da nossa economia, sendo conveniente a sua aproximação aos países*

*congêneres. Este objetivo deve ser prosseguido com integral salvaguarda do direito ao repouso dos trabalhadores.*

*Neste âmbito, as Partes Subscritoras comprometem-se a eliminar o acréscimo, de até 3 dias, ao período mínimo de férias, de 22 dias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas.*

*Esta eliminação determina, de modo automático e imperativo, a redução em até três dias das majorações introduzidas em IRCT ou contrato de trabalho após a entrada em vigor do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.”.*

Verifica-se, assim, que foram os Parceiros Sociais a acordar na redação do artigo 238º do CT, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado no citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”.

Através do PL em análise intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais, em sede de Concertação Social com sucessivos Governos.

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir o teor da redação do artigo 238º do CT hoje em vigor, através do citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, têm que ser forçosamente estes a equacionar qualquer alteração ao quadro que deixaram definido.

Tanto mais que se trata de uma matéria verdadeiramente intrínseca ao desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destas matérias dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Seria a total descredibilização da Concertação Social, como o BE parece querer prosseguir.

## **2.**

O BE alega, na “*Exposição de motivos*” do PL em apreço, que “*O artigo 7.º n.º 3 da Lei n.º 23/12 de 25 de junho estabelecia ainda a exclusão da majoração de dias de férias previstas em instrumento de regulamentação coletiva. Esta norma foi declarada inconstitucional pelo*

*Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por violação do princípio da reserva constitucional de contratação coletiva, bem como dos princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade.”.*

O que pretende o BE com esta invocação ?

É que a declaração de inconstitucionalidade do citado n.º 3 do artigo 7º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, teve como consequência, não qualquer reflexo na validade e eficácia do artigo 238.º do CT, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, mas tão só a manutenção em vigor do quadro propiciado por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (doravante IRCT) que prevê a majoração das férias em função da assiduidade – e são muitos os IRCT que o preveem.

Ora, na “*Exposição de motivos*” do PL em análise, é o próprio BE que considera que “*A majoração das férias é uma opção errada que não serve os interesses dos trabalhadores, não garante qualquer aumento da produtividade e apresenta-se como uma solução injusta e discriminatória.*”.

Ademais, não pode o BE, de modo ardiloso, esconder que, aos 25 dias úteis da duração mínima do período anual de férias que ora intenta fixar, poder-se-ia ter que somar, pela redação que muitas cláusulas de IRCT’s apresentam, os dias que, por força destes mesmos IRCT, são atribuídos em função da assiduidade.

Isso mau grado o BE considerar este último aspeto aberrante, injusto e discriminatório.

Como já se venceu, e ora se reitera, trata-se de um verdadeiro ardil.

Como o BE bem sabe, e ora novamente se vinca, a eliminação do mecanismo de majoração de dias de férias em função da assiduidade, operada através da alteração ao artigo 238º do CT, por força do artigo 2º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, não foi declarada inconstitucional.

Aliás, o citado Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013 é bem claro quando diz, a este propósito, o seguinte: “*Assim, não estando em causa uma alteração à duração mínima do período anual de férias, mas antes a eliminação de um regime de majoração do período de férias*

*em função da assiduidade, a questionada alteração ao n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho e, bem assim, a revogação do n.º 4 do mesmo preceito não se inserem no âmbito de proteção do direito a férias nem do direito ao repouso, mostrando-se insuscetível de afrontar tais direitos, consagrados no n.º 1 do artigo 59.º da Constituição.”.*

Também em sede de “Exposição de motivos” do PL em apreço, o BE refere que “*Por força das alterações introduzidas ao Código do Trabalho de 2009 pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho o período de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.*”.

Também a supratranscrita afirmação se revela indutora em erro, já que apela a um reporte fundacional que não tem sustento real.

Desde há muito que a duração mínima do período de férias se encontra fixada nos 22 dias úteis.

Em breve histórico:

A duração mínima do período anual de férias encontrava-se regulada no Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, que a fixava em 22 dias úteis (v. n.º 1 do artigo 4º), sem a condicionar à assiduidade ou efetividade de serviço.

O Código do Trabalho de 2003 (doravante CT/2003), aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, manteve essa duração mínima do período anual de férias (22 dias úteis) e introduziu o sistema da majoração de dias de férias em função da assiduidade (v. artigo 213º).

Não obstante se ter identificado com boa parte das soluções equacionadas no CT/2003, a CIP sempre criticou a justificação pública para a introdução desse mecanismo: o combate ao absentismo.

De facto, outras formas haveria – e há – para promover esse combate.

Majorar o período de férias em função da assiduidade corresponde a premiar o cumprimento de um dever, o que se revela, a todos os títulos, como profundamente incoerente e desajustado.

A solução (duração mínima do período anual de férias de 22 dias úteis majorada em função da assiduidade) passou para o artigo 238º do Código do Trabalho de 2009 (doravante CT/2009), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 27 de fevereiro, tendo sido, como já se viu, objeto de alteração com a entrada em vigor da citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (que retirou o sistema da majoração).

É este o regime legal (o regime hoje em vigor) com o qual a CIP e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS se identificavam e, coerentemente, só podem continuar a identificar-se.

É, portanto, demagógica a afirmação do BE quando diz que: *“A consagração dos 25 dias úteis de férias no setor privado, sem subordinação a quaisquer critérios, como o da assiduidade, que tornem este direito disforme e discriminatório apresenta-se como uma solução de elementar justiça.”* (sublinhado nosso).

De forma mais objetiva, pode mesmo atentar-se no teor do n.º 1 do artigo 7º (Férias anuais) da Diretiva 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, segundo o qual: *“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.”* (sublinhado nosso).

Ora, quatro semanas – que é o mínimo exigido pela Diretiva e, assim, tido como “Justo” ao nível da União Europeia na qual nos inserimos – **corresponde a um período de 20 dias úteis.**

Em Portugal, por força do n.º 1 do artigo 238º do CT, tal período é de 22 dias úteis.

Assim sendo, a transcrita afirmação do BE só encontra cobertura em intuítos demagógicos, sem qualquer noção do contexto social, económico e geográfico em que nos encontramos.

Infundada é, também, a afirmação do BE, igualmente plasmada na *“Exposição de motivos”* do PL em apreço, segundo a qual *“Em suma, atualmente e independentemente da efetividade do serviço ou assiduidade e do momento em que o trabalhador tenha sido contratado no dia 1 de janeiro do ano seguinte vencem-se 22 dias de férias.”*

Nos termos do n.º 3 do artigo 245º do CT em vigor, *“Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.”*.

Por último, estando em causa no PL em apreço o aumento da duração mínima do período de férias, não se entende o que quer o BE dizer com *“Por outro lado, os estudos académicos e os dados estatísticos que têm vindo a ser divulgados nos últimos anos comprovam que o maior absentismo laboral é feminino e tem na sua base a maternidade e o custo social que representa para as mulheres, fortemente penalizadas no acesso ao trabalho, salarialmente e também por soluções legislativas que desvalorizam esta realidade atropelando o direito constitucional à família e à proteção da paternidade e da maternidade.”*.

É que o gozo das licenças por maternidade e paternidade nunca afetou o aumento da duração do período de férias – cfr. n.º 1 do artigo 97º da Regulamentação do CT/2003 (doravante RCT/2004), constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, e artigo 65º do CT em vigor.

### **3.**

Finalmente, mas com foros de primeira prioridade, importa deixar bem vincado, com marca indelével, que assume contornos de total insuportabilidade o custo que o PL acarreta para o País.

A redução do tempo de trabalho que seria operada por via do aumento, de 22 para 25 dias úteis, da duração mínima do período anual de férias, determinaria custos desmesuradamente acrescidos – 3 dias úteis de férias representam cerca de 1,5% no tempo de trabalho anual –, a repercutirem-se negativamente na competitividade das empresas, no funcionamento da economia e, conseqüentemente, no comportamento do emprego.

Aliada à reposição dos 4 feriados, operada pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, a projetada solução constante do PL em apreço significa 3,5% no tempo de trabalho anual (2% relativos aos feriados e 1,5% relativos ao aumento do período mínimo anual de férias), com conseqüências catastróficas para as empresas, para o emprego, para os rendimentos dos portugueses e para o País.

Em conclusão, por todas as razões que anteriormente se vincaram, a CIP manifesta a sua total discordância e frontal rejeição do conteúdo do PL em apreço.

18.maio.2016