

Projeto de Lei n.º 216/XIII/1.ª

Atribui o direito a 25 dias de férias anuais, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– 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, bem como de outros sobre o mesmo assunto de outros Partidos Políticos representados na Assembleia da República, assenta em razões substanciais absolutamente decisivas, mas, também, na forma como a questão se encontra a ser tratada.

Uma breve nota sobre esta última.

Através do Projeto em análise, o Partido Comunista Português (doravante PCP) 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) resulta da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, a qual 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.

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 congéneres. 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.

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*”, teriam que ser forçosamente estes a equacionar qualquer eventual alteração ao equilíbrio global que encontraram.

A duração das férias constitui uma matéria verdadeiramente intrínseca ao desenvolvimento das relações laborais, sendo totalmente inaceitável, na sua análise e projeção, o afastamento dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

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

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, como aquela que faz objeto do PL em apreço, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Agora, de fundo.

2.

O PCP alega, na “*Exposição de Motivos*” do PL em apreço, que “*O anterior Governo PSD/CDS aplicou alterações gravosas ao Código do Trabalho que resultaram em trabalho forçado e gratuito com a eliminação de feriados, redução de dias de férias e corte de dias de descanso obrigatório; diminuição dos salários, designadamente com o corte no pagamento do trabalho em dias de descanso e nas horas extraordinárias; generalização do banco de horas que pode significar trabalhar 12 horas por dia e 60 horas por semana; facilitação e embaratecimento dos despedimentos; ataque e liquidação da contratação coletiva.*

Tais opções políticas que nada tiveram a ver com a competitividade, com a produtividade ou com o combate ao défice ou à dívida, mas sim com mais despedimentos e desemprego, precariedade, cortes nos salários e pensões, mais horas de trabalho com o mesmo salário, degradação das condições de trabalho, ou seja, um imenso retrocesso social e civilizacional.”

(sublinhado nosso).

A verdade é que dados objetivos contradizem o que diz o PCP: Desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, através da qual, entre outras medidas, se preserva o regime da adaptabilidade e se aprofunda e estende para a esfera individual o regime do banco de horas que o PCP ameaça eliminar ¹ –, **o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável**, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

¹ V. “*Projeto de Lei 211/XIII - Revoga os mecanismos de adaptabilidade individual e do banco de horas individual, procedendo à 11.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho*”, da autoria do Grupo Parlamentar do PCP, que deu entrada na Assembleia da República em 29 de abril de 2016.

Neste contexto, mais necessário do que a mera negação dos benefícios e impactos positivos que tiveram, seria manter em vigor e, porventura, aprofundar tais medidas, face ao contributo inestimável que têm produzido para a competitividade das empresas e para a criação do emprego.

A CIP reitera que a promoção da estabilidade do emprego é um objetivo fundamental, assim como é crucial aumentar o nível de vida da população portuguesa.

Só que, **tanto a estabilidade do emprego como o aumento do nível de vida dos portugueses dependem da criação, crescimento e desenvolvimento das empresas.**

Sem empresas modernas e competitivas, tais aspirações não passam de uma miragem.

3.

Também em sede de “*Exposição de Motivos*” do PL em apreço, o PCP refere que “*Até 2012 aquando destas alterações, o regime de férias em vigor tinha a duração mínima de 22 dias úteis, aumentando no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportavam, através de três dias de férias, até um dia ou dois meios dias de faltas; dois dias de férias, até dois dias ou quatro meios dias de faltas; um dia de férias, até três dias ou seis meios dias de faltas.*

Com as alterações do anterior Governo PSD/CDS, o período anual de férias foi reduzido para a duração mínima de 22 dias úteis.” (sublinhados nossos).

Não se entende o alcance de tais afirmações.

De facto, **desde há muito que a duração mínima do período de férias se encontra fixada nos 22 dias úteis e ainda hoje assim se mantém.**

Em breve resumo histórico:

A duração mínima do período anual de férias encontrava-se regulada no Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, que, à data da sua revogação, 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 plasmadas 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 PCP quando diz que: *“A proposta do PCP não faz depender os 25 dias de férias do critério da assiduidade, porque a experiência mostra que a aplicação desse critério se traduzia, frequentemente, numa desvantagem para os trabalhadores. A verdade é que estes muitas vezes não conseguiam gozar os 25 dias de férias – seja porque a entidade patronal pressionava os trabalhadores a não gozarem esses dias, seja porque, efetivamente, o trabalhador tinha tido necessidade de faltar para acorrer a necessidades próprias da sua vida pessoal e a possibilidade de justificação das faltas não cobre todas as eventualidades. Recordamos ainda que existem sanções legais associadas à falta injustificada, designadamente a perda da retribuição, pelo que associar ainda a sanção da perda de dias de férias é claramente excessivo, tanto mais se partirmos do pressuposto que o*

trabalhador só dará uma falta injustificada (com tudo o que isso acarreta) se não tiver outra opção.” (sublinhados nossos).

De forma mais objetiva, atente-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 mínimo adequado 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, como se disse, de 22 dias úteis.

Consequentemente, a transcrita afirmação do PCP só encontra cobertura em intuitos demagógicos, sem qualquer noção do contexto social, económico e geográfico em que nos encontramos.

Demagógica é, também, a afirmação do PCP, igualmente plasmada na *“Exposição de Motivos”* do PL em apreço, quando considera *“que os direitos não podem estar sob condição, sobretudo uma condição tão subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal, razão pela qual consideramos que os trabalhadores devem ter direito a 25 dias anuais de férias, sem que esse direito esteja sujeito a qualquer tipo de exigência, requisito ou obrigação.”* (sublinhado nosso).

É que, por um lado, 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.

Por outro lado, acresce que não pode o PCP, 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 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (doravante IRCT's) apresentam, os dias que, por força destes mesmos IRCT, são atribuídos em função da assiduidade – a tal condição que o PCP considera “... *tão subjetivamente colocada nas mãos da entidade patronal*”.

Isso mau grado o PCP entender, como se viu, que o direito a férias não deve ser sujeito “*a qualquer tipo de exigência, requisito ou obrigação.*”.

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

4.

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.

06.julho.2016