

## PROJETO DE LEI N.º 47/XIV/1.<sup>a</sup>

### RECONHECE O DIREITO A 25 DIAS DE FÉRIAS NO SETOR PRIVADO (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO À LEI N.º 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO)

#### Exposição de motivos

O direito a férias está consagrado no artigo 59.º, n.º 1, al. d) da Constituição da República Portuguesa, na sua dimensão de direito ao repouso e ao lazer, e nos artigos 237.º e seguintes do Código do Trabalho.

O desiderato do direito a férias, conforme aliás resulta da letra da lei, é o de proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, bem como condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, pelo que, e de forma a cumprir esse objetivo fundamental, é um direito irrenunciável.

O direito a férias adquire-se no momento da celebração do contrato e o trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil. As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e reportam-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior.

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. Na versão do Código de 2003, mantida pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi revogado o preceito que previa a majoração das férias em função da assiduidade. 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. Assim sendo, mantém-se a possibilidade de aplicação da referida majoração sempre que a mesma se aplique a trabalhadores abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva que a preveja.

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.

Na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na linha do memorando de entendimento com a Troika, a lógica conservadora e ultrapassada era a de alongar os tempos de trabalho com vista a alcançar um aumento da produtividade. É precisamente com esse espírito que se introduz a eliminação do regime de majoração do período de férias em função da assiduidade do trabalhador, criado pelo Código de 2003 e mantido na revisão de 2009 que firmavam uma estratégia, também ela pouco falaciosa, de combate ao absentismo. Assim, também não podemos concordar com essa opção. Na redação do Código de 2003 a duração do período de férias era aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Ora, esta redação deu origem a várias interpretações abusivas que se consubstanciavam na restrição do acesso à majoração do direito a férias, por parte de trabalhadores e trabalhadoras mesmo quando estes se limitavam a exercer os seus direitos. A título de exemplo, uma situação que foi denunciada por organizações sindicais em que o exercício do direito de reunião no local de trabalho foi considerado pelas entidades empregadoras, indevidamente, como falta.

Das recentes alterações introduzidas ao Código do Trabalho, designadamente as que resultaram da Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro não resultaram alterações nesta matéria.

Note-se que falamos de faltas justificadas, faltas essas que têm um regime próprio e cujos critérios estão elencados no código do trabalho de forma clara, sendo que apenas são consideradas faltas justificadas aquelas que sejam admitidas pela lei ou autorizadas pelo empregador e que, determinam, em várias situações, a consequente perda de retribuição o que, naturalmente, penaliza o trabalhador. O regime das faltas injustificadas, já de si gravoso, não releva para aqui tanto mais que as faltas injustificadas podem consubstanciar justa causa de despedimento, em virtude da violação do dever de assiduidade.

Assim, a majoração, subordinada às faltas justificadas para efeitos da sua atribuição, implica aceitar que, por exemplo, um trabalhador assíduo, que faltasse por motivo de falecimento do seu cônjuge, durante 5 dias, conforme a lei prevê, fosse penalizado face a outro trabalhador que, felizmente, não se viu confrontado com esta situação dramática.

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.

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.

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. Trabalhadores restabelecidos física e psicologicamente, produzem mais e produzem melhor. É tempo de abandonar paradigmas ultrapassados e modelos que assentam numa lógica de degradação das relações laborais e que não são próprios de um país que se quer desenvolvido. O aumento do tempo de trabalho em nada contribui para um mercado de

trabalho que se pretende que ofereça condições laborais dignas no quadro de uma economia competitiva e voltada para o futuro.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

## Artigo 1.º

### Objeto

A presente lei visa reconhecer o direito a 25 dias úteis de férias.

## Artigo 2.º

### Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 238.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pelas Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro e 93/2019, de 4 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

### «Artigo 238.º

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].
- 6 - [...].»

### Artigo 3.º

#### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 7 de novembro de 2019.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,