

Economia Patrões aceitam a medida se for voluntária e negociada

Sindicatos rejeitam compra de férias

O Governo sinalizou a possibilidade de dar “maior flexibilidade no gozo de férias por iniciativa do trabalhador”, através da “aquisição de dias de férias”

Raquel Martins

A possibilidade de os trabalhadores comprarem dias de férias surpreendeu sindicatos e confederações patronais que, garantem, nunca discutiram esta ideia nem entre si nem com o Governo. E se a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) admite considerar a medida “numa lógica de equilíbrio”, as duas centrais sindicais rejeitam-na e alertam que terá pouco efeito tendo em conta os salários que se praticam em Portugal.

No programa aprovado quarta-feira no Parlamento, o Governo propõe dar “maior flexibilidade no gozo de férias por iniciativa do trabalhador”, possibilitando a “aquisição de dias de férias, com um limite a definir contratualmente entre as partes”. A forma como a ideia vai ser concretizada ainda não se conhece. Neste momento, a lei consagra um período mínimo de 22 dias úteis de férias, mas os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (e os contratos individuais) podem prever mais dias.

Para já, as centrais sindicais rejeitam esta solução e, em alternativa, defendem que a lei deve prever um mínimo de 25 dias de férias. Para Sérgio Monte, dirigente da UGT, a proposta do Governo coloca várias questões. Desde logo, afirma, o facto de nem todos “terem um salário que lhes permita comprar dias de férias”.

Outra preocupação é que a aquisição “seja forçada pelo patrão em períodos em que há menos produção ou por alguma razão relacionada com a actividade da empresa”, alerta, acrescentando que a medida pode ter também “um efeito perverso na negociação colectiva”. “Se a empresa pode vender férias, não as vai dar”, diz, notando que poderá haver um menor incentivo para que as empresas negociem com os sindicatos dias de férias adicionais como benefício e sem exigir o seu pagamento ao trabalhador.

“O que iremos dizer ao Governo é que retomemos, como já propusemos

anteriormente, a majoração de três dias de férias ligada à assiduidade”, defende.

Do lado da CGTP, a medida também é rejeitada, com o argumento de que os salários praticados são relativamente baixos e não permitem que os trabalhadores prescindam de uma parte para terem mais férias. “Parece-me inconcebível que, num país que pratica os salários que pratica e em que 60% dos trabalhadores recebem até mil euros brutos por mês, se coloque a ideia de o trabalhador comprar dias de férias”, critica Ana Pires.

“A possibilidade de os trabalhadores terem mais férias é importante, mas não é usando o parco salário que têm para as comprar”, sublinha a dirigente, acrescentando que, para a CGTP, a lei já devia prever um mínimo de 25 dias de férias para todos os trabalhadores, sem quaisquer restrições ou condicionantes.

Do lado patronal, Armindo Monteiro, presidente da CIP, admite que a medida o surpreendeu, dado que nunca tinha sido abordada com o Governo, mas não afasta a sua discussão no âmbito de uma revisão mais ampla da legislação laboral. “Estas alterações podem ter interesse, mas sempre numa lógica de equilíbrio”, começa por dizer, acrescentando que uma das vantagens será dar mais flexibilidade aos trabalhadores, sobretudo aos mais jovens, que valorizam o tempo de lazer. “É uma forma de ter mais dias de férias, minimizando as implicações nas empresas”, afirma, sublinhando que a medida deve ser “voluntária e negociada”. “Se assim não for, perde o efeito”, antecipa.

Empresas já “vendem” férias
A prática mais comum em Portugal é que as férias sejam estendidas através da contratação colectiva, podendo chegar aos 27 dias úteis. Há instrumentos que prevêem mais dias de férias, além dos 22, sem exigir nada em troca, enquanto outros fazem-nos depender da assiduidade, da avalia-



ção de desempenho ou do momento de gozo das férias.

Há também situações em que no momento da contratação, a empresa concede mais dias de férias como uma forma de atrair o trabalhador ou como um benefício. Em todas estas situações, a extensão das férias é uma regalia que é concedida, sem que seja exigido ao trabalhador o pagamento dos dias extras.

Embora seja pouco comum, já há

empresas em Portugal que permitem a compra férias. É o que acontece na Decathlon que, no início deste ano, anunciou que, além dos 25 dias de férias que já aplicava e do dia de aniversário, passaria a haver a possibilidade de “aquisição de até quatro dias extra de descanso por ano civil”. O trabalhador perde o salário desse dia, mas mantém os outros direitos.

David Ferreira, director da consultora de recursos humanos Robert

Walters, diz ao PÚBLICO que essa prática também existe em empresas da área da tecnologia, sobretudo nas de menor dimensão e em perfis de gestão. “Temos empresas que, dentro dos benefícios e compensações, prevêem que os 22 dias de férias sejam extensíveis, desde que haja pagamento à entidade empregadora”, diz. Em média, a possibilidade de os trabalhadores adquirirem férias tem como limite cinco a seis dias por ano.

Mais férias a que preço?
Os advogados consultados pelo PÚBLICO notam que neste momento a lei não dá resposta a modelos como o que o Governo quer aplicar, mas também não o impede. “O Código do Trabalho já dá resposta à questão de saber se o trabalhador pode vender dias de férias, sendo a resposta afirmativa para os dias que excedam os 20 anuais. O que se pretende agora - numa clara intenção de reforçar o propósito das férias, em particular, a recuperação do trabalhador e a conciliação entre a sua vida pessoal e profissional e de garantir maior flexibilidade no seu gozo - é que o trabalhador possa “comprar”



O Código do Trabalho já prevê que o trabalhador possa vender dias de férias, até 20 dias por ano. A novidade agora é poderem comprar dias de férias

22

Neste momento, a lei consagra um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sindicatos defendem que a lei deve prever um mínimo de 25 dias

27

A prática mais comum em Portugal é que as férias sejam estendidas através da contratação colectiva, podendo chegar aos 27 dias úteis.

férias ao empregador, com um limite a definir contratualmente entre as partes”, refere Ana Baptista Borges, associada do escritório de advogados Gómez-Acebo & Pombo.

De qualquer forma, sublinha, “sem prejuízo de não ser ainda claro a forma como se pretende implementar esta possibilidade, parece-nos, desde logo, não existirem entraves legais por esta medida não bulir com os princípios e normas legais que regem o direito a férias, em particular quanto à sua irrenunciabilidade”.

Para a professora de direito da Universidade Católica do Porto, Milena Rouxinol, alguma coisa vai mudar, uma vez que já é possível aumentar o período de férias dos trabalhadores.

“O que está em cima da mesa é aumentar o período de férias mediante um preço. O que nos falta saber é que preço é esse”, destaca “Vai haver liberdade das partes quanto à definição dessa moeda de troca ou a própria lei vai dizer qual é o preço”, questiona, acrescentando que, na sua perspectiva, “a razoabilidade e até a conformidade constitucional do novo regime vai estar dependente desse aspecto, ou seja, do preço.

Guia

O que prevê a lei e o que pode vir a mudar?

A quantos dias de férias tem direito o trabalhador?

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis (no ano de admissão, há um limite máximo de 20 dias), mas os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (e os contratos individuais) podem prever mais dias de férias.

O Relatório Negociação Colectiva de 2023, publicado pelo Centro de Relações Laborais, dá conta de 96 convenções colectivas (de um total de 299 publicadas nesse ano) que regulam as férias. Em alguns casos, reproduz-se o que está na lei. Noutros, é alargado o período legalmente previsto a todos os trabalhadores, sem requisitos adicionais, ou então faz-se depender a majoração de factores como a assiduidade, a avaliação ou a altura do ano em que o trabalhador tira as férias.

De acordo com o levantamento feito, os dias de férias oscilam entre os 23 e os 27.

O trabalhador pode “vender” férias?

A lei diz que as férias são um direito irrenunciável, o que significa que não podem ser substituídas por qualquer compensação - económica ou outra - mesmo que o trabalhador dê o seu acordo.

O Código do Trabalho (nos artigos 237.º a 264.º) prevê excepções e permite que o trabalhador renuncie ao gozo das férias acima dos 20 dias. Nesse caso, não pode haver redução da retribuição e do subsídio, sendo o trabalho prestado nesses dias pago.

Está também prevista a possibilidade de o trabalhador, com respeito pelo limite dos 20 dias úteis, substituir a perda de retribuição por motivo de falta por renúncia a dias de férias. No caso de um trabalhador que tenha 24 dias de férias, por exemplo, pode recorrer a este mecanismo para compensar quatro faltas.

E pode comprar férias?

Neste momento, a lei não prevê essa possibilidade, mas também não a proíbe. Desde que se respeitem os 22 dias, o empregador e o trabalhador podem chegar a acordo quanto à aquisição de dias extras de descanso. Aliás, há empresas a operar em Portugal que já permitem que os trabalhadores tenham mais férias, até um certo limite de número de dias, desde que prescindam do dia de salário.



Luís Montenegro lidera Governo reforçado pelas eleições

O que é que o Governo quer mudar?

No programa aprovado no dia 18, diz-se que o objectivo é dar “maior flexibilidade no gozo de férias por iniciativa do trabalhador”. A intenção é possibilitar a compra de dias de férias, com um limite a definir contratualmente entre as partes.

O que vai mudar na lei?

Não é claro se a intenção do executivo de Luís Montenegro é que a lei detalhe a forma como essa compra pode ser feita, qual o limite de dias e quais as modalidades de pagamento.

Neste momento, o trabalhador pode tirar férias quando quiser?

Não. As férias são marcadas até 15 de Abril por acordo entre empregador e trabalhador.

Os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando alternadamente os trabalhadores. Os casais e as pessoas a viver em união de facto ou economia comum que trabalham na mesma empresa podem tirar férias ao mesmo tempo, desde que isso não prejudique de forma grave a empresa.

A empresa pode decidir encerrar para férias durante quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro e noutras alturas previstas na lei.

Existe um período mínimo de gozo de férias?

As férias podem ser gozadas de forma interpolada, com o acordo do empregador, mas o Código do Trabalho prevê que um dos períodos de férias tem de ter, obrigatoriamente, 10 dias úteis consecutivos.

O trabalhador pode alterar as férias já marcadas?

Sim, quando está doente ou quando há outra razão que não lhe é imputável e desde que comunique ao empregador.

E o empregador?

Apenas quando há exigências imperiosas da empresa, ficando sujeito a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias na altura marcada.

As férias são pagas?

Sim. No período de férias o trabalhador recebe o salário normalmente e ainda um subsídio de valor igual ao salário.

Os trabalhadores de baixa mantêm o direito a férias?

Se a baixa começar e acabar no mesmo ano civil, não tem qualquer impacto sobre as férias. Se o impedimento for prolongado (pelo menos um mês) e por mais de um ano civil, o regime complexifica-se e é como se ocorresse a suspensão do contrato. Por isso, aplica-se o regime de férias no ano da contratação, ou seja, o trabalhador terá direito a dois dias por cada mês de trabalho até ao limite de 20.

Este regime é muito problemático e tanto a Organização Internacional do Trabalho como o direito europeu têm defendido que quando o trabalhador sofre de doença, isso não deve implicar qualquer prejuízo no direito a férias. Há empresas que mantêm o direito a férias mesmo nestas circunstâncias.